CODE INTERPRETATION OF BUILDING A CAREER:

创业密码

解读：

Individual、Team、Investment

人、团队、投资

李书文 著

中国出版集团公司
中国民主法制出版社
全国百佳图书出版单位

VISIT...

LANZAROTE Caliente.com

创业密码解读：人、团队、投资

李书文　著

中国民主法制出版社

目录

自序
前言
第一章 绪论
第一节 研究背景、研究动机与创新点
第二节 研究方法与研究思路
第二章 文献回顾与综述
第一节 创业相关文献研究
第二节 创业绩效相关文献研究
第三节 创业投资理论研究
第四节 创业者及创业团队相关理论研究
第五节 创业者及创业团队对创业绩效的影响研究
第三章 理论模型与假设
第一节 本研究的理论模型
第二节 相关假设
第三节 本章小结
第四章 研究方法
第一节 问卷设计和变量测量
第二节 问卷发放与回收
第三节 数据分析策略
第五章 统计分析与讨论
第一节 基础分析
第二节 实证假设检验
第三节 实证结果小结与讨论
第六章 结论、局限与展望
第一节 主要研究结果及启示
第二节 理论价值

第三节 实践指导意义
第四节 研究局限与未来研究方向
第五节 结论
参考文献
附：新创企业研究调查问卷
致谢

图书在版编目（**CIP**）数据

创业密码解读：人、团队、投资/李书文著．—北京：中国民主法制出版社，2014.7

ISBN 978-7-5162-0560-0

Ⅰ．①创… Ⅱ．①李… Ⅲ．①企业管理—研究 Ⅳ．①F270

中国版本图书馆CIP数据核字（2014）第169585号

图书出品人：肖启明

图 书 策 划：刘海涛

责 任 编 辑：逯卫光

书名/创业密码解读：人、团队、投资

作者/李书文 著

出版·发行/中国民主法制出版社

地址/北京市丰台区玉林里7号（100069）

电话/63055259（总编室） 63057714（发行部）

传真/63056975 63056983

http：//www.npcpub.com

E-mail：mzfz@npcpub.com

经销/新华书店

开本 /32开　787毫米×960毫米

印张 /5.75

字数 /110千字

版本/ 2014年7月第1版　2014年7月第1次印刷

印刷 /

书号 /ISBN 978-7-5162-0560-0

定价 /26.00元

出版声明 /版权所有，侵权必究。

（如有缺页或倒装，本社负责退换）

自序

近七八年时间内，有关创业的书我已经写了四本，其中述写笔者创业心得的《创业者笔记》和基于笔者真实创业经历的商战小说《逆袭者》是全国畅销书。呈现在你面前的这本《创业密码解读：人、团队、投资》已是第五本，与以往不同的是，这一次我从第一人称中解放出来，变成了一个理性的观察者和研究者。

为什么我一直坚持为创业者写书？因为我本身就是一个创业者，也是一名投资人。我深知创业路上的孤独与艰辛，理解创业者心中燃烧的希望与激情，我希望我留下的脚印能够指引后来者找到绿洲，我希望所有正在经历黑暗的同行者都能看到光亮。为什么那么多创业者喜欢我的书？因为真正写给创业者看的书太少了，书店里充斥着大量世界500强的案例，众多为成功者鼓吹的教材，数不清的成功学鸡汤，唯独少了奋斗在一线的创业者真正需要的书。

众所周知，中国的新创企业存活率非常低，据统计：中国创业企业的平均寿命只有2.9年，60%的创业企业将在5年内破产，85%的创业企业将在10年内消亡，能够生存3年以上的创业企业只有不到10%，大型企业集团的平均寿命也只有7年至8年，其中有40%的企业在创业阶段就宣告破产。2013年，全国破产倒闭企业为89.1万家，每天有2440家企业消亡，每小时就有102家企业破产，每分钟就有两家企业倒闭。这些触目惊心的数字告诉我们，我国的创业形势之严峻已经到了无以复加的地步。然而忘掉这些数字之后，我们或应深思，创业成功是否有迹可循？该如何提升创业成功率？影响创业成功的关键

因素又是什么？

带着这些谜题，我在宵衣旰食的创业征途中，毅然决然地攻读了香港理工大学的管理学博士，并且以创业为主题展开了深入学习和研究，本书即是主要的研究成果之一。与诸多为了完成论文的研究不同，我的初衷是寻找本人在创业和投资过程中遇到的诸多问题的答案，同时希望我的研究成果能够给在路上的创业者带来卓有成效的参考价值。因此这本书读起来或许会有些枯燥，但我认为非常值得创业者、投资人和创业研究方面的人士阅读。

在本书中，我主要以创业者特质和创业团队构成特征为自变量，创业绩效为因变量，并分别以创业投资作为中介变量和调节变量展开了对比研究。研究过程中，我翻译并阅读了大量的中外文献，发放了一千多份有效问卷，走访了上百家不同类型的企业，深度访谈了三十多家新创企业，可以说书中取得的这些成果是非常来之不易的，同时也具有高度的可靠性和参考价值。当然，书中得出的研究结论也让我始料未及、颇感意外。因此，你想要知道有关创业的真相，你必须要走进这本书里。

这个研究只所以得以顺利完成，与我的两位导师刘军教授、宋华教授密不可分，尤其是刘军教授见证了这本书的所有研究过程。刘教授不仅从本书的理论、模型、假设等方面给了具体指导，还字斟句酌地给予修改和指正，他严谨求实的治学精神、细致入微的工作态度以及睿智泊然的人格魅力，也将是我一生学习的榜样。

还有为本书做出重要贡献的——我的同事崔明俊先生，没有他的帮助，这本书可能还留在我的脑海里。

最后要感谢那些参与了调查和访谈的创业家们，他们是这个国家经济崛起的中坚力量，是中华民族的脊梁。他们的创业精神也正是推动这个国家不断进步的源动力。他们是这个时代最可敬的人、最可爱

的人。

李书文

2014年7月14日

前言

在我国，创业活动近年来已经成为推动经济发展不可或缺的重要力量。然而目前我国创业活动的成功率较低，新创企业的存活时间较短，创业形势严峻。于是以提升创业绩效为目的的理论研究愈来愈显现出其对创业活动的重要意义。

近年来，国内外大量学者对影响新创企业创业绩效的因素进行了广泛而深入的研究。在既有文献中，我们不难发现：作为创业主体的创业者和创业团队一直是影响创业绩效的重要因素，学者们关于创业者和创业团队对创业绩效的影响研究已取得了一些成果；近年来随着创业投资的兴起，创业投资的活动对创业绩效的影响亦引起了学术界的广泛关注，且取得了一定进展。然而，对于二者之间更深层次的研究却鲜有涉及。

基于这一前提，本书引入创业投资这一关键变量，展开对新创企业创业者和创业团队与创业绩效的关系的研究，论证创业者的特质和创业团队的构成特征对创业绩效的影响，并试图明确创业投资在创业者和创业团队与创业绩效的关系中起到何种作用（中介或调节），进一步讨论在创业投资的作用下，创业者和创业团队对于新创企业创业绩效的具体影响。

本书首先分析了研究意义与研究背景，在此基础上厘清了研究思路，确定了实证研究模型和具体的研究方法。正文部分主要分为几个基本章节：文献研究、模型假设、实证分析等。

在文献研究章节，我们依次对创业定义、创业理论研究进展、创业投资定义、创业投资对创业绩效的影响、新创企业定义及界定、创业绩效定义、测量理论及测量指标、创业者特质及创业团队构成特征对创业绩效的影响等主题的相关文献进行了系统梳理。在综合前人研究的基础上，首先明确了本研究中涉及的几个关键变量的特征及测量维度：新创企业的界定方法、创业绩效的测量维度及指标、创业投资的特点、创业者特质的测量、创业团队成员构成特征的测量；综评了学者们关于创业者的特质、创业团队构成以及创业投资对于创业绩效的影响的研究成果，厘清了各关键变量之间的关系。

在模型假设章节，本书基于前面的文献研究，对各变量的操作性定义和各变量之间的关系进行了阐述，在此基础上构建了本研究的理论模型，并提出了基于模型的十五项假设。

在实证分析章节，经历了问卷调查和统计分析两个步骤，首先确定了各变量的量表、衡量题项以及问卷调查的样本范围；据此设计开发了调查问卷并完成发放与回收；最终对所收回的有效问卷进行了统计分析工作，对提出的研究假设和理论模型进行了验证。

本研究的主要创新之处在于：首先，本研究首次引入创业投资这一关键变量来探讨新创企业创业者的特质及创业团队构成与创业绩效的关系，试图找出创业投资（VC）在创业者的特质及创业团队构成对创业绩效的影响中起到何种作用，对于正在犹豫是否接受创业投资的新创企业以及在寻找投资对象的投资家及创业投资机构，将提供可供参考的理论依据和新的思路；其次，本研究探讨了拥有何种创业者及创业团队构成的新创企业更容易获得创业投资机构的青睐，这为在寻求创业投资的新创企业提供了吸引创业投资的路径和思路，同时为创业投资机构在选择投资对象时提供了明确的判断标准。

第一章　绪论

第一节　研究背景、研究动机与创新点

一、研究背景

2011年，全球约有3.8亿创业者积极地投身于创建新企业的活动中（Kelley，Singer & Herrington，2012），创业型经济的时代已经到来（Coombes等，2011；Goodale等，2011）。创业活动已经成为推动经济发展的强劲助力（林强等，2001）。作为促进经济增长和社会发展的重要载体，创业活动在经济发展到一定程度越来越表现出其活跃的一面，尤其是在推动就业，提高自主创新能力方面有着重要作用（胡萍，2008）。作为一种复杂的社会现象，创业对于经济和社会发展的重要作用得到了越来越多社会人士以及研究人员的共识（林嵩、姜彦福，2005）。最近10多年来，创业现象更是引起了各界的普遍关注，同时也吸引了众多国内外学者在该领域不断地进行探索和研究（张健等，2003）。

近20年来，国外对创业的相关研究得到了迅速的发展，取得了很多值得关注的成就，并正在走向成熟（陈震红、董俊武，2004）。机会学派在过去10年一直引领着创业研究，作出了突出的理论贡献（Dimov，2011；Gregoire & Shepherd，2012；Dahlqvist & Wiklund，2012）。创业的绩效问题也引起了不同学科学者的关注，成为创业研究中的一个重点（Grande等，2011），取得了丰富的成果（Baron & Tang，2011）。同时，对于创业者如何影响创业结果这

一问题，也由原来单纯强调心理特征到关注创业者人力资本、社会资本（Murphy等，2007），再到目前动态的研究创业者经验在创业过程中的转化、吸收（Unger等，2011；Chandler等，2011），强调先前创业经验的时间动态性本质（Morris等，2012），考察情感和情绪在创业过程中发挥的作用（Foo，2011；Cardon等，2012；Hayon & Cholakova，2012；Hahn等，2012）。然而，创业理论界定方式的多样性及由此产生的测量手段的多样性，导致目前的研究无法取得进一步的突破（Covin & Wales，2012）。

在我国，有关学者在吸收和借鉴国外创业研究成果的基础上，结合我国国情展开创业学术理论研究，取得了不少有价值的研究成果，使得我国在创业研究领域的范围和深度上都有了显著进展（陈东娇、周兴，2010）。尽管如此，当前学术界对创业现象的研究至今还没有形成一个很成熟的理论框架，甚至能否作为一个独立的理论研究领域还未得到广泛的认可（林强等，2001），有诸多问题仍需要进一步探讨和研究（张玉利，2004）。例如，在创业定义、概念框架和研究边界等方面仍没有达成共识（朱仁宏，2004）。

在我国，部分学者将创业理论研究的成果进行了归纳总结，并指出了创业理论的研究内容和研究方向，为构建和完善创业理论研究框架体系作出了较多的努力。在研究内容和研究方向方面，张健等人（2003）对以往的创业理论研究进行了全面评析，提出了创业研究的理论基础：创新理论、风险理论和企业管理理论，还指出创业研究的体系应包括创新、风险和管理三个维度，其研究内容应该沿着这三个维度独立和交互展开；张玉利（2004）对全球创业热潮形成的原因进行分析后，对创业管理理论的研究成果进行了归纳，提出了需要进一步解决的五个关键问题（边界、维度、方法、连续性及与传统管理的关系），预测了创业管理研究的五大趋势（基于创业机会的研究、基于信息和网络的理论体系研究、对于理性和非理性决策的研究、核心资源问题研究以及创业的动态性研究）。在创业理论研究框架体系的

构建方面，朱仁宏（2004）在总结现有研究成果和把握当前研究动态的基础上，提出了包括创业者特征、创业过程、创业结果和创业环境四个要素的概念框架；裴利芳等（2010）回顾了国内外创业领域的研究动态，在其提出的综合性创业定义的基础上，构建了一个包括创业主体（创业者和创业团队）、创业过程、创业结果和创业环境四要素的创业概念框架；另有诸多学者提出了基于不同关注焦点的创业理论研究框架，在后面的文献研究中，我们将对这些理论框架作详细的述评。

综上所述，在当今中国环境下，创业活动对社会和经济发展的推动作用越来越明显；在学术界，创业研究开展得如火如荼，但作为一个成熟的研究领域尚存在诸多不足。创业是一个复杂的过程，由多个要素构成，强调单一要素无法系统解释和把握创业过程的总体特征和核心要素（Venkataraman等，2012），创业研究目前面临的挑战也正在于系统地识别创业过程中的关键要素及其之间的关系，从而建立一个不仅契合理论研究，而且能够指导实践的创业过程模型（Moroz & Hindle，2012）。基于这一背景，立足于现有的创业理论研究框架体系，本书将展开以创业者、创业团队、创业投资、创业绩效为关键要素的创业研究，以期在对现有的创业研究作补充的同时，为我国创业活动的发展尽绵薄之力。

二、研究动机

虽然创业活动极大地推动了经济发展，但创业活动的成功率较低，新创企业的存活时间较短，创业形势极其严峻，以提升创业绩效为目的的理论研究愈来愈显现出其对创业活动的理论指导意义。

如前所述，创业是一个由多个因素构成的复杂过程，对其绩效的衡量不能仅仅使用财务指标，而应该关注价值创造过程。比如创业机

会的识别在很大程度上决定了创业活动的发生及其创造价值的潜力（Shane，2012）。虽然容纳多层次的指标有助于更好地理解创业活动，然而究竟如何衡量创业活动的成功这个问题仍然没有得到解决（Moroz & Hindle，2012）。

目前关于创业者和创业团队、创业投资、创业绩效之间的关系的研究还存在各种不同的观点和矛盾分歧。在研究前人文献的过程中，笔者发现：

一方面，国内外大量学者对影响新创企业创业绩效的因素进行了研究，其中人力资源对于创业绩效的影响引起了广泛关注（Hunt，Shelby & Robert，1996；曾坤生、胡文静，2009；陈昕，2010）。国外不同的学者从不同的视角针对新创企业人力资源对于创业绩效的影响提出或证实了不同的观点，国内亦有学者研究了新创企业人力资源的构成各要素（如创业者、创业团队）对创业绩效的不同影响，但学者们众说纷纭，由于研究目的不同、研究环境各异、实证研究中的样本选取有着地域、行业等差异，故得出的结论也不尽相同。

另一方面，近年来，创业投资在初创企业成长中所起到的作用开始引起企业家和学者的重视（张根明等，2010）。然而目前创业投资对新创企业的影响还存在很大争议，一种观点认为创业投资对于创业绩效的提升有着积极影响（卢智健，2012；王瀚轮、蔡莉，2011；李洁，2012），另一种观点则认为创业投资对于创业绩效无显著影响或消极影响（贾宁、李丹，2001；侯建仁等，2012；左研等，2011）。关于创业投资对创业绩效的影响目前也缺乏系统的实证研究。

所以，开展一个以探讨中国环境下创业者和创业团队、创业投资与创业绩效的关系为主题的实证研究，有助于弥补现有创业研究的不足，扩大创业理论研究范围。

在创业投资行业内，流传着这样一句话："投资就是投人"。在学术界，众学者亦有相似的发现。Macmillan等（1987）通过对风险资本家的访谈调研发现，风险投资的失败近一半的原因应归于失败的创业团队；在现有的创业投资评估理论和方法中，投资者关注的首要因素也往往是创业者和创业团队的各方面属性。然而在当今中国，新创企业的创业成功率较低，而创业投资发展势头迅猛，创业投资机构日渐活跃，在缺乏理论支持的情况下，诸多具有成长潜力的新创企业，很多因为其创业者和创业团队的缺陷而无法获得创业投资的支持，死于襁褓中；另一方面，诸多致力于帮助新创企业成长的创业投资机构，或因为盲目投资造成大量资金损失。

对于新创企业而言，作为创业主体的创业者和创业团队是其最为关键的人力资源。一方面，身为创业第一线的创业者们，他们非常关心以下问题：具有何种特征的创业者和创业团队会影响以及如何影响他们的创业成败？是否获得创业投资对他们创业绩效有无明显影响？什么样的创业者和创业团队较容易获得创业投资机构的青睐？在获得创业投资后，创业绩效会受到怎样的影响？另一方面，创业投资机构也非常希望了解哪种创业者以及哪种创业团队的创业成功的概率更高，以便将宝贵的资金投向拥有这种类型的创业企业，以获得更高的投资回报。

严峻的现实呼吁学者们为解释上述问题提供系统的理论依据，为迷茫中的新创企业和投资者提供一条明确的出路。本研究引入创业投资这一关键变量来研究新创企业创业者和创业团队与创业绩效的关系，在一定程度上，能为解决这一现实问题提供可供参考的理论依据。

因此，在创业形势严峻而学术界众说纷纭、理论支持不足的当今中国创业环境下，本研究所探讨的主题不仅具有学术价值，更具有现实的指导意义。

三、本书的创新之处

本研究相对于前人的研究，主要的创新之处在于：

一方面，在创业投资对于新创企业的影响愈来愈明显的当今中国，本研究首次从创业投资（VC）的视角来探讨新创企业创业者及创业团队构成与创业绩效的关系。试图找出创业投资（VC）在创业者及创业团队构成对创业绩效的影响中可能存在的作用（中介、部分中介或调节），这对于正在犹豫是否引入创业投资的新创企业以及在寻求以何种形式进入何种新创企业的投资家及创业投资机构，将提供可供借鉴的理论和新思路。

另一方面，在当今中国，中小企业生命周期普遍较短，本研究探讨拥有何种创业者及创业团队构成的新创企业更容易获得创业投资机构的青睐，进而在创业投资机构的支持下更容易获得较好的创业绩效，这为在寻求创业投资的新创企业提供了吸引创业投资的明确思路，同时亦为创业投资机构选择何种新创企业作为投资对象提供了清晰的判断标准。

第二节　研究方法与研究思路

一、研究方法

在本研究提出问题的基础之上，一方面，对其进行理论探讨与文献研究，另一方面，采用实地问卷调查和统计分析进行实证研究。

（一）文献研究法

本研究的文献主要来源于香港理工大学包玉刚图书馆、中国学术期刊全文数据库、中国博士学位论文全文数据库、浙江网络图书馆、万方、维普、知网（CNKI）、中国重要会议论文全文数据库、德国Springer期刊数据库、英国Taylor & Francis期刊数据库。

第一阶段：通过阅读创业理论相关研究文献，确定了研究内容和研究方向。

第二阶段：深入阅读了有关创业、创业者、创业团队、创业投资及创业绩效方面的文献，构建了本研究的理论模型及研究假设。

第三阶段：整理之前的阅读笔记，同时更为广泛地阅读文献寻找理论依据以及撰写文献述评。

第四阶段：在本研究提出的理论模型及研究假设的基础上，深入阅读和参考大量文献，明确相关操作性定义及测量量表，并设计研究调查问卷。

（二）问卷调查法

首先在文献阅读的基础上设计初始调查问卷，然后通过小样本测试形成最终问卷，选取样本发放问卷。

（三）统计分析法

对回收的有效问卷进行统计分析，包括因子分析、信度及效度分析、回归分析等。

二、写作思路与章节安排

本书共分为六章，具体章节安排如下：

在第一章的绪论部分我们主要对研究背景进行了分析，阐明了研究动机，明确了研究方法和研究思路；第二章的文献回顾与综述部分主要对创业的定义、创业研究的现状以及创业者、创业团队构成、创业投资、创业绩效等几个关键变量的定义、维度划分等相关文献进行了回顾、梳理和总结；第三章为理论模型与假设，在这一章我们首先明确了各变量的操作性定义，阐述了各变量之间的关系，在此基础上结合前一章的文献回顾，提出了本研究的理论假设模型和基于模型的

数项假设；在第四章的研究方法部分，我们首先对各变量的测量指标和测量方法进行了阐述，编制了所涉及变量的测量量表，在此基础上制作并发放了调查问卷用于数据收集；在第五章的统计分析与讨论部分中我们对回收的数据进行了统计分析，并对提出的假设进行了验证；第六章为研究结论、局限与展望，在这一章我们总结了研究结论，指出了研究中存在的不足和局限，同时给后人指出了建议的研究方向。具体的思路和章节安排见图1.1。



图1.1　本书写作思路及章节安排

第二章　文献回顾与综述

第一节　创业相关文献研究

在开始本研究之前，我们有必要对创业的定义、创业理论研究的发展及现状、新创企业的定义及界定方法等方面的文献进行回顾。

一、创业的定义

“创业”一词在英文中有多种表述方式，但国内外学术界对于“创业”一词，普遍采用“entrepreneurship”来表示（林强等，2001）。简单来说创业就是创造一个新事业（Low & MacMillan，1988）。虽然早在三个世纪前，“创业”一词就已经开始出现在各类重要经济文献中，但至今国内外学者们对创业的含义和理解仍众说纷纭，尚未达成理论上的共识（张健等，2003）。

很多基于资源观的学者均认为创业是整合资源的过程。例如Schumpeter（1934）的经典定义：创业就是对各生产要素的重新分配和组合，创业的核心在于创新。其强调创业是以新的方式整合资源（引入更高质量的新产品、引入新的生产方法、开辟新市场、使用新的原料和零件来源和重组新产业）；Drucker（1985）指出创业就是将资源从生产力较低的地方转移到较高的地方；Stevenson在1985年提出创业是识别机会，并整合资源开发机会的过程，在1999年他又完善了这一定义，提出创业是将一系列独特的资源集中在一起来利用机会的过程，是不顾现有可控制的资源而追求和利用机会的过程。

另一主要观点认为创业是识别和利用机会的行为。Wiklund（1998）认为当机会与资源两个互补的因素组合在一起的时

候，可以将创业界定为以新的方式进行资源的新组合来开发机会；张玉利（2003）认为创业是基于机会的市场驱动行为，是在可控资源匮乏的前提下对机会的感知及把握的行为，是一种高度综合的管理活动，其具体应表现为创业者在发掘到创业机会（例如寻找到能够为市场带来新价值的产品或服务）时，能够有效地把握和利用机会，进而创建新企业并使之成长的行为过程；郁义鸿（2000）认为创业是发现和捕获机会，并由此创造出新价值的过程；王会龙（2006）亦认为创业是一个过程，机会追求是创业的核心要素。

而以Miller为代表的学者认为创业的本质在于创新。Miller（1983）认为创业是一组战略性的态势，包括承担风险的倾向、竞争积极性的倾向、超前认知与行动的行为和经常考虑今天性的产品创新活动。曹之然（2008）提出了一个在维持完整性和科学性的基础上保持了更大限度的包容性和扩展性、更加全面准确的创业定义：创业者与外部环境化合的过程，这一过程是以机会问题为核心，以创业目标为导向，并由创业推理和创业行动共同推动的，其本质在于创新（表2.1）。

表2.1　创业定义汇总表

代表学者	创业定义
Schumpeter(1934)	创业就是对各生产要素的重新分配和组合,创业的核心在于创新,其强调创业是以新的方式整合资源
Miller(1983)	认为创业是一组战略性的态势,包括承担风险的倾向、竞争积极性的倾向、超前认知与行动的行为和经常考虑今天性的产品创新活动
Drucker(1985)	创业就是把资源从生产力较低的地方转移到生产力较高的地方
Stevenson(1985)	创业是识别机会,并整合资源开发机会的过程
Wiklund(1998)	当机会与资源两个互补的因素组合在一起的时候,可以将创业界定为以新的方式进行资源的新组合来开发机会
Stevenson(1999)等	创业是将一系列独特资源集中在一起来利用机会的过程,是不顾现有可控制的资源而追求和利用机会的过程
Shalle & Veknatarmana (2000)	创业就是发现和利用获利性机会的过程
郁义鸿(2000)	创业是发现和捕获机会,并由此创造出新价值的过程
张玉利(2003)	创业是基于机会的市场驱动行为,是在可支配资源缺乏的前提下对机会的感知及把握的行为,是一种高度综合的管理活动,其具体应表现为创业者在发掘到创业机会(例如寻找到能够为市场带来新价值的产品或服务)时,能够有效地把握和利用机会,进而创建新企业并使之成长的行为过程
宋克勤(2004)	创业是创业者在发掘和把握创业机会的基础上,整合各种资源,为市场提供新的产品或服务,以创造价值的行为过程

续表

代表学者	创业定义
王会龙(2006)	创业是一个过程,机会追求是创业的核心要素,创业在创造出新颖的产品、服务时实现其潜在的价值
陈震红(2006)	创业是个体在动态的时间与环境中通过一定的组织形式,发掘并利用潜在机会来创造价值的过程
曹之然(2008)	创业者与外部环境化合的过程,这一过程是以机会问题为核心,以创业目标为导向,并由创业推理和创业行动共同推动的,其本质在于创新

资料来源：根据参考文献整理。

本研究综合上述三种主要观点（整合资源、识别和利用机会、创新），引用宋克勤（2002）提出的包含资源、机会、创新三要素的较为全面的创业定义：创业是创业者在发掘和把握创业机会的基础上，整合各种资源，为市场提供新的产品或服务，以创造价值的行为过程。

二、创业理论研究综述

自1755年法国经济学家坎蒂隆（Cantillon）第一次将entrepreneur（创业者，企业家）这个词作为术语引入经济学之后，学者们逐渐开始关注创业现象，然而直到第二次世界大战结束，真正意义上的创业研究仍未出现（陈东娇、周兴，2007）。直到20世纪80年代，随着国内外的一些畅销书籍和管理学著作掀起的追求卓越的浪潮，创业研究开始作为一个新的学术研究领域出现并得到迅速发展，一个标志性事件是1987年美国管理学会第一次将创业研究作为一个单独的领域正式纳入了管理学科。此后，创业研究成为学术界关注的热点，并取得了丰富的研究成果。

综观创业理论研究的发展历程，我们可以看出创业理论的研究自

开展以来分别经历了从关注创业者是什么、创业者作什么，逐渐发展到研究创业活动开展的一般过程和行为规律；从关注个体创业到公司创业、社会创业；从关注创业活动本身到关注影响创业活动的内外部环境要素，形成了创业研究如图2.1所示的基本框架（张玉利等，2004）。

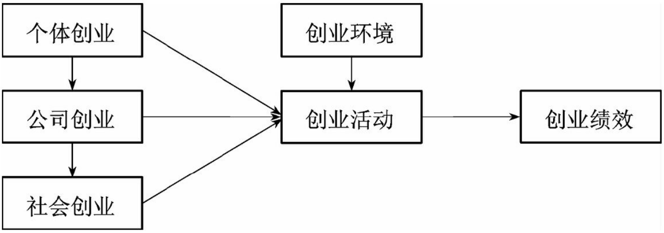


图2.1　创业研究的基本框架

而从创业理论研究的发展现状来看，目前对于创业理论的研究已然形成了“丛林现象”。管理学大师孔茨指出，如果“管理理论的丛林”现象持续存在，将导致新近的管理理论学者和管理工作者迷失在管理理论丛林中而难以找到出路。自创业现象得到学术界关注以来，学者们运用各自学科的理论对创业产生根源、创业现象描述、创业理论发展进行了积极的研究与探索。然而由于目前的创业研究涉及多门学科、多种理论和研究方法，由于各学科的研究对象、研究方法、关注的焦点各不相同，以至于到目前为止还没有发展出一个有别于其他领域的真正意义上的创业理论（Busenitz，West，Shepherd，Nelson & Chandler，2003）。

目前，学者们对于创业理论的研究不仅从宏观层面上意识到创业创新在经济活动中的重要地位和作用，也重视微观层面的创业者行为特征和创业本身特殊的运行机理，并随着时代背景的变迁和创业主体的变化涌现出许多新的研究主题，形成了一个多层次以及拥有多视角的研究领域（蔡晓珊、张耀辉，2011）。同时，学者们按照不同的逻辑框架和变量组合，构造出了多种形式的研究模型。下面综合国内外学者的研究成果，对学者们关于创业理论研究的几种派系划分、基于

不同角度的各种观点、学者们提出的各种创业理论研究框架体系作简要的文献回顾。

（一）创业理论研究的八大派系

林强等（2001）提出，目前研究创业现象和创业理论的学者们来自各个领域，因此产生了不同角度的创业理论，大致可以分为八个派系："风险"学派（强调从创业者的风险承担的角度来研究创业）；"领导"学派（主要从创业者在企业组织中的领导职能来研究创业活动和创业者的行为）；"创新"学派（强调创业的本质在于创新）；"认知"学派（强调从创业者的心理特性，特别是认知特性角度来研究创业，并强调创业者的认知、想象力等主观因素）；"社会"学派（强调从外部社会来研究创业现象和创业问题，不认为创业是个性或个人背景的产物）；"管理"学派（反对从主观主义角度研究创业，主张将创业行为作为一种管理方法来看待）；"战略"学派（从战略管理的角度来研究创业活动，把创业行为视同新创企业或现有企业在成长发展中的战略管理行为）；"机会"学派（强调创业行为是对机会的识别和应用）。

在下面的表2.2中，我们对这八大派系的主要代表学者及所持观点作了简要的梳理。

表2.2　创业理论的八大派系

学派	代表学者	所持观点和研究角度
“风险”学派	Riehard Cantillon(1755)	创业者要承担以确定的价格购入商品而以不确定的价格将其售出的风险
	Knight(1921)	自信和敢于冒险的人,以承诺向多疑和胆小的人支付一个确定的工资收入的方式,支配后者的工作或生产活动,从而获得生产成果。前者是风险的承担者
“领导”学派	Jean Baptiste Say(1836)	创业就是对生产要素进行组合并统一支配,创业者在这一过程中扮演领导者和协调者的角色
	Marshall(1961)	创业者(企业家)在企业中担任多重领导职能,如协调管理者、创新者、中间商和风险承担者等
“创新”学派	Schumpeter(1934)	创业者的职能就是对生产要素的全新组合。创业的本质在于创新,创新是创业活动的主要手段
“认知”学派	Casson(1982)	创业者是擅长于对稀缺资源的协调利用作出明智决断的人
	Shackle(1970)	创业者具有超乎寻常的想象力,尤其是在作出决策时
	Kirzner(1973)	创业者具备第一时间发现市场契机的敏锐的感知能力。只有具备这种能力的行为人才能称之为创业者
“社会”学派	Saxenian(1999)	当地的社会文化氛围也对创业活动有巨大的影响,创业活动最终也将带动当地的经济(以硅谷为例)
	Woodward(1988)	创业者的社会关系网络促使创业者创立新企业,帮助创业者发展新企业,能够有效地提高创业成功率;创业者能够通过社会关系网络获得丰富的资源和知识经验,故而容易取得成功

续表

学派	代表学者	所持观点和研究角度
“管理”学派	Drucker(1985)	创业是在创新的基础上创造价值的活动,它与管理是一体两面
	Stevenson(1985)等	创业是一种管理方法,可以从6个方面对这种管理手段进行描述:战略导向,把握机会,获取资源,控制资源,管理结构,报酬政策
“战略”学派	Hitt,Ireland(2001)等	创造企业财富是创业和战略管理共同的核心问题。创业和战略管理可以在以下6种手段上进行融合:创新、网络、国际化、组织学习、高层管理团队及其治理、企业增长
	Zahra & Dess(2001)	不应该严格区分创业研究与战略管理,相反,却存在着很多整合战略管理研究和创业研究的机会
“机会”学派	Stevenson & Jarillo(1990)	创业是一个过程,机会的识别、追寻机会的意愿以及成功利用机会的信念是这一过程的基本要素
	Shane & Venkataraman(2000)	提出创业研究应该以机会为线索展开,围绕识别和利用机会进行创业研究

资料来源：根据参考文献整理。

（二）创业理论研究的框架体系

Shane & Venkataraman（2000）指出，对于一个成熟的社会科学研究领域而言，必须有一个完善的独立理论框架体系，并且能用于解释现有其他领域不能解释的现象。然而由于创业理论研究的起步较晚，在创业研究领域，目前尚未形成一套完善的理论研究框架体系，不过在有关构建创业理论研究框架体系的文献中，我们仍然可以看到，国内外学者对于建立一个成熟完善创业理论研究体系作出了较多

的努力。

早在1985年，Gartner就提出了一个包含个人、组织、创立过程和环境等要素的创业理论研究框架，该框架将新组织的创建视为创业研究的主要内容；William（1997）则根据新创企业成败的观点提出了略有不同的研究框架，该框架主要包括人、机会、环境、风险与回报等要素；Timmons（1994）在其著作中指出成功的创业活动必须对创业团队、机会、资源三者作出最优化的配置，并且要随着企业发展而作出动态的调整，所以其提出的研究框架主要包括机会、创业团队和资源等要素。同时其指出由于创业机会稍纵即逝、资本市场瞬息万变、市场和外在环境并不稳定，这些因素增加了创业活动的风险和不确定性。所以其认为对创业的研究还要考虑创业家的领导能力、创新能力、沟通协调能力等要素；Christian（2001）认为，创业理论研究应关注创业者与新创企业之间的互动，所以其提出的研究框架中以创业者和新创企业作为两个关键要素，同时将如何创业、创业流程管理、创业环境的影响等三个方面的问题视为创业研究的核心问题。综合分析以上学者们的研究，不难发现，这些创业理论研究框架中主要包含以下三个要素：主体（创业者及创业团队）、过程（机会识别、组织活动、管理）、环境等。

接下来，我们对在文献研究的过程中发现的几种关于创业研究构成要素的观点差异较大的理论研究框架作简要的回顾。

Busenitz（2003）曾经提出了一个较为完整的、被学者们广泛引用的创业理论研究框架。该框架囊括了创业研究的几个主要要素：创业机会、创业者及创业团队、创业的组织活动以及影响创业行为的创业环境因素。其中创业机会通常来自于对市场与创业环境之间的交互作用的研究，包括创业机会的形成因素等；创业者和创业团队要素包括创业个体与创业团队的特征，新创企业人力资本的动态发展，以及各种创业者之间或者创业者与非创业者之间的差异。组织要素包括管理实践、资源的获取、战略部署和组织结构的变化。环境要素主要考

察创业活跃程度，以及促进或者抑制创业行为开展的地域文化、经济发展、市场环境等因素（见图2.2）。

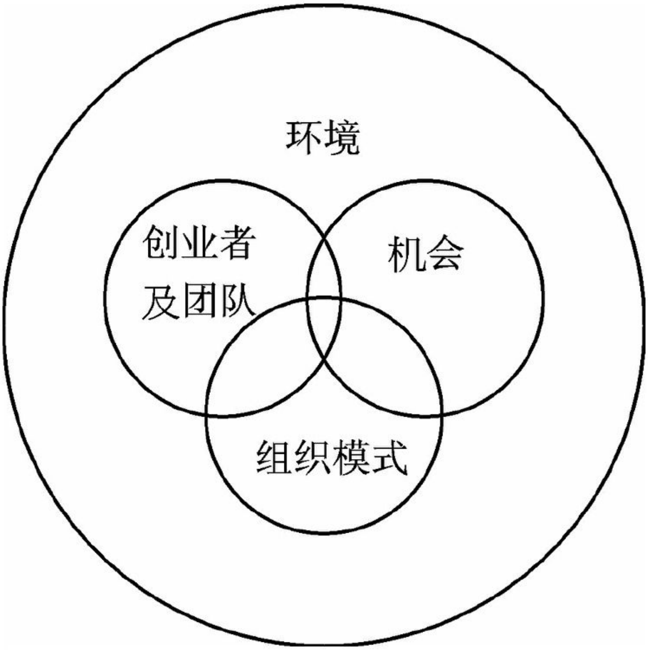


图2.2　Busenitz（2003）提出的创业理论研究框架

国内学者曹之然（2008）对现有的研究成果和研究动态进行了综合评析，在达成理论共识和调节理论冲突的基础上，指出现有的创业研究主要涉及创业者、创业过程和创业环境三个命题，其中创业过程是创业者与外部环境化合的产物。因此他在研究中参考Christian（2001）的创业过程理论框架，重新构建了一个能够较好地展现创业者、创业过程、创业环境三要素之间的互动关系的研究框架（见图2.3）。

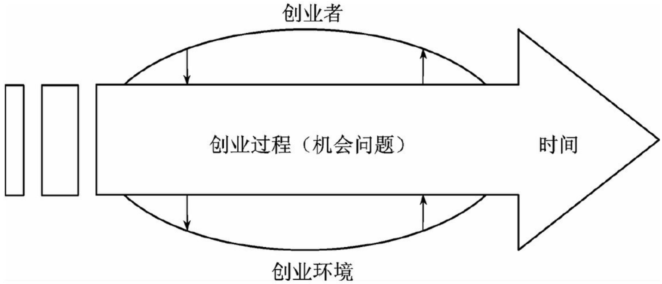


图2.3　曹之然（2008）提出的创业理论研究框架

学者赵都敏（2007）在对创业理论研究的各个派系的理论进行了系统梳理后，提出了一个以机会、管理和风险为关键要素的较为包容和较有解释力的研究框架（见图2.4）。该框架不同于其他理论框架的特点主要在于认为创业团队是“机会”、“管理”和“风险”的承载者，承载不同要素的团队成员通过互动实现三要素的紧密结合。

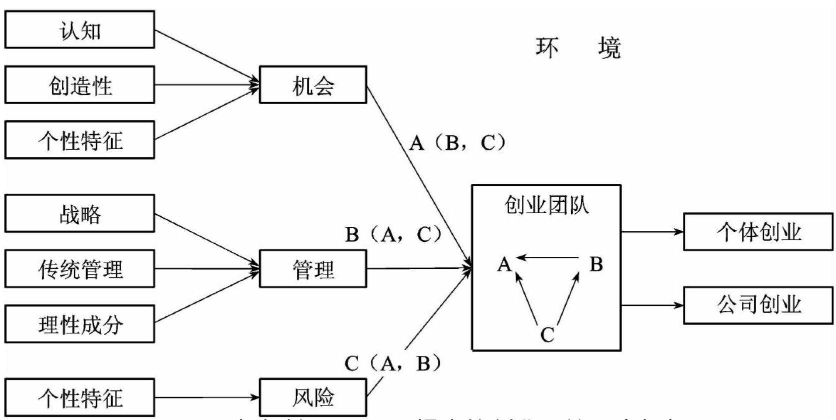


图2.4　赵都敏（2007）提出的创业理论研究框架

学者李力涛（2010）在综合前人研究的基础上，对创业者、创业过程、创业环境和创业绩效等方面的理论研究进行了较为全面的分析、归纳和综合，指出初始资源、企业家努力的行为过程、创业绩效可以作为创业研究的逻辑主线，在此基础上增加环境变量，可以建立整合的创业理论研究框架。于是其提出了一个以创业主体禀赋、创业环境、创业决策和行动、创业绩效为主体要素的创业理论研究整合框

架（见图2.5）。

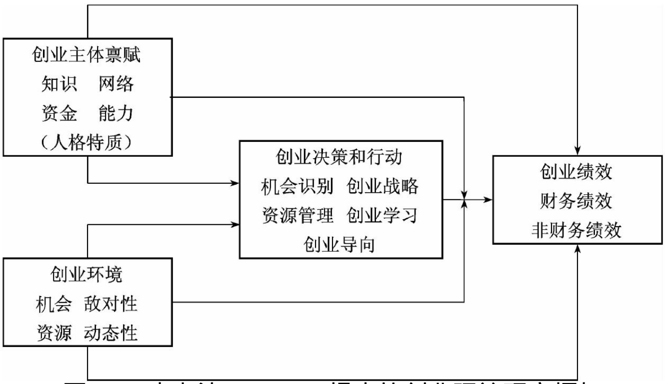


图2.5　李力涛（2010）提出的创业理论研究框架

三、新创企业的定义与界定

（一）新创企业的定义

“新创”即刚刚建立的意思。所谓新创企业，一般来说是指处于发展早期阶段、处于初创期的企业（胡文郁，2012），在英文中，常常称之为New Venture。

Chrisman & Hofer（1998）认为新创企业是指在创业企业没有达到成熟阶段前的形态。如果能将一个企业比作人来解释，那么新创企业就是还未结束发育的婴儿期和少年期，在各个方面还未达到成熟的阶段（王强，2012）。Adizes（1989）、Kazanjian & Drazin（1990）在其研究中发现，新创企业自成立至成熟前，都经历一个特殊的早期成长阶段，处于此阶段的企业均可称之为新创企业。李志能（2002）从构成企业动态的四个维度：企业文化价值观、辅助性资产、知识和技能以及企业内部过程分别对比分析新创企业和已有

企业的基本差异性，最终得出新创企业和已有企业有着根本性的差异，并指出我们不能将新创企业作为“大企业的小版本”来对待。张玉利和李新春（2006）则认为，新创企业是企业发展的初始过程，主要是指从企业创立甚至企业最初创意开始，到摆脱生存困境并基本转变成规范化、专业化管理的过程。对于上述关于新创企业的定义，我们作了简要的梳理，见表2.3。

表2.3 新创企业定义梳理

代表学者	新创企业定义
Chrisman & Hofer(1998)	新创企业是指在创业企业没有达到成熟阶段前的形态
胡文郁(2012)	新创企业是指处于发展早期阶段、处于初创期的企业
Wong(1993)	与成熟企业不同的是,新创企业需要经历一段时间的过渡期和起飞期,这两个时期称为新创企业的创建期
王强(2012)	如果能将一个企业比作人来解释,那么新创企业就是还未结束发育的婴儿期和少年期,在各个方面还未达到成熟的阶段
Bauerschmidt & Hofer (1998)	创业企业在没有达到成熟阶段之前都可以称作新创企业
Adizes(1989)等	新创企业自成立至成熟前,都经历一个特殊的早期成长阶段,处于此阶段的企业均可称之为新创企业
李志能(2002)	新创企业和已有企业有着根本性的差异,并指出我们不能将新创企业作为“大企业的小版本”来对待
张玉利、李新春(2006)	新创企业是企业发展的初始过程,主要是指从企业创立甚至企业最初创意开始,到摆脱生存困境并基本转变成规范化、专业化管理的过程

资料来源：根据参考文献整理。

（二）新创企业的界定方法

从理论上看，新创企业的界定应该从企业生命周期特征和时间维度两个方面进行，然而鉴于数据收集的难度，多数学者单从企业年龄来界定新创企业（王强，2012）。比如Slevin & Govin（1990）把新创企业界定为成立12年以内的企业；Miller（1983）、Camp（1985）、Zahra（1996）及蒋春燕、赵曙明（2006）、任海波（2012）等学者则把新创企业界定为成立8年以内的企业；Oviatt & McDougall（2000）；Zahra（2000）等、Hitt & Ireland（2001）等更多的国内外学者把新创企业界定为成立6年以内的企业；全球创业观察（Global Entrepreneurship Monitor，2002）报告则指出“新创企业是指创立至今不超过42个月，即3年半的企业”。目前国内外学者一般采用Biggadike（1979）以及Kazajian & Drazin（1990）的观点，将8年以内的企业视为新创企业。在表2.4中，我们对来自国内外学者或机构报告中涉及新创企业时间界定的18篇文献作了简要梳理，虽然不尽全面，但从结果中我们仍可以看到以8年作为新创企业时间界定标准的占了多数。

表2.4　国内外文献对于新创企业的时间界定

相对比例	来源及代表学者	时间界定
42个月（5.56%）	全球创业观察（GEM）报告（2002）	42个月内
6年内（22.22%）	Brush（1995）	6年内
	Shrader（1996）	6年内
	朱吉庆（2008）	6年内
	Zahra，Ireland & Hitt（2000）	6年内
8年内（55.56%）	McDougall（1989）	8年内
	Wong（1993）	8年内
	Zahra（1996）	8年内
	Burt（1998）	8年内
	蒋春燕、赵曙明（2008）	8年内
	蔡莉（2009）	8年内
	李新春（2010）	8年内
	张玉利（2009）	8年内
	林强（2003）	6—8年
	Miller（1983）	8年内
10年内（11.11%）	张根明、李琳（2010）	10年内
	余红剑（2007）	10年内
12年内（5.56%）	Slevin & Govin（1990）	12年内

资料来源：根据参考文献整理。

另外，王强（2012）通过提炼国内外学者对新创企业的界定方式，聚焦企业年龄进行数据分析后最终得出结果表示，由于中国企业所处的社会环境区别于国外，我们不应该在创业研究中直接使用8年以内的企业为新创企业的界定标准，并且单纯的时间维度无法对所有行业的新创企业进行界定，新创企业的界定应该从企业内部的组织结构、权利控制方式、制度的完善程度、企业当前的目标、企业当前的

战略、企业的创新性和企业的年龄等方面综合考虑。

本研究根据我国新创企业的特点，采用国内大多数学者对于新创企业的时间界定方法，将新创企业界定为小于或等于8年的中小企业，结合国内新创企业的特点，其具体特征应为：已经完成了工商注册等手续，有自己的办公场所，有3名以上的员工，有明确的产品或服务，有营业收入。

第二节　创业绩效相关文献研究

上文我们对创业的定义、新创企业的定义与界定的相关文献进行了回顾和综述，提出了本研究中新创企业的界定标准。关于新创企业的创业绩效测量我们仍需要寻找一种最为符合新创企业特点的科学准确的测量方法。

一、创业绩效的定义

“绩效”一词，在英文中用“Performance”来表示，也常被称为成效、效绩、业绩等，反映的是人们在一段时间内从事某项活动所产生的成果和成绩的总和。关于绩效的内涵，学者们是从不同的理论和角度进行理解的（双华军，2011）：从管理学角度看，绩效是组织期望的结果；从社会学的角度看，绩效是一种互惠的交换；而从经济学角度看，绩效是员工对于组织的承诺（付亚和、许玉林，2004）。

创业绩效是用来衡量创业行为有效性的重要指标（双华军，2011），正确测量绩效对于理解新创企业和小企业的成功或失败非常关键（金泉，2010）。而就创业研究而言，创业绩效也是最重要的因变量，是检验各创业理论是否有效的标准（沈超红、罗亮，2006）。然而由于新创企业与一般组织有着不同之处，国内外学者对于创业绩效的定位较为模糊，对创业绩效尚没有一个明确的定义（曹之然，2010）。故而创业绩效的一些概念内涵通常都借用了组织绩效的相关

理论（双华军，2011）。

在组织绩效理论研究文献中，目前国内外学者从不同的视角对对绩效内涵进行了研究，蒋跃进（2004）在其文献研究中指出，目前学术界对于绩效的内涵大致形成了三种不同的理解：（1）绩效是结果，（2）绩效是行为，（3）绩效是能力。见图2.6。

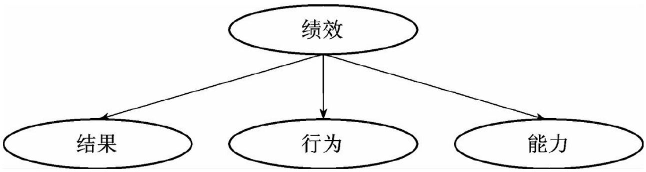


图2.6　绩效的内涵

绩效是结果：Bernadin（1995）等人提出绩效应定义为工作完成的结果，工作完成的结果与组织目标的差异能够很好地诠释绩效，因为工作完成的程度与顾客满意度、投资回报率以及公司战略目标的实现最为直接相关；国内学者李良成（2006）也提出绩效应该是对组织战略目标完成程度的一种衡量，是反映组织运作活动最终成果的整体性的概念。

绩效是行为：国外学者Campbell（1990）提出，由于工作完成的结果会受到各种系统因素的影响，所以绩效应与结果区别开来，应定义为行为。Murphy（1990）将绩效定义为“一套与组织或个体所工作的组织单位的目标相关的行为”。

绩效是能力：Laitinen（2002）提出绩效是某种能力，是基于一定能力而实现的结果的总和，目的在于实现事先设定的与对象有关的导致一定结果的目标。

在国内外众多文献资料中不难发现，由于基于结果的观点更易于用客观标准如数字统计等方式来衡量，故多数学者均倾向于“绩效是结果”这一观点。本书延续这一观点，并结合新创企业的特点与组织绩效理论，决定采用刘预（2008）、马鸿佳（2008）等人对于创业

绩效的定义，即新企业绩效为创业者为实现其创业目标，通过一系列的创业行为所取得的反映新企业初创和成长的各种结果，这种结果具体来讲，可以从新企业的获利性以及成长性来衡量。

二、创业绩效的测量理论

创业绩效与一般的组织绩效的最大的区别就在于新创企业犹如一个新生儿，前提是先存活下来，然后在成长过程中不断应对激烈的竞争。如果用这些一般组织绩效的理论体系来衡量新创企业的绩效显然是不合理的（刘文等，2012），所以对于新创企业绩效的评价一直是创业研究面对的重点和难点。其重要性在于对新企业绩效的评价将决定新企业的发展水平和组织效率，而难点在于新企业自身存在很大的不确定性，一般的绩效评价方法对于新企业来说存在评价偏差（张婕，2010）。

对于这一现状，李良成（2006）提出创业绩效评价需在采用特定的指标体系的基础上，运用规范和科学的评价方法，比照统一的评价标准，对一定经营期间的财务效益、资产运营、偿债能力、抗风险能力、发展能力指标等经营成果，进行定量及定性分析，并作出准确、公正、客观的综合评判。沈超红（2006）亦指出，理想的创业绩效结构指标体系应该是既有理论基础又反映了创业的本质特点；既有数量上的测度又有质量上度量；既有效率方面又有效果方面的测度；既有较高的内部效度又有较好的外部效度。

而就目前的文献资料看来，国内外存在诸多衡量企业绩效的方法，但不同的绩效衡量方法之间通常是有冲突的、矛盾的（Lumpkin & Dess，1996）。沈超红（2006）指出在目前的组织绩效文献中，主要存在四种组织绩效理论：目标理论、系统资源理论、过程理论及利益相关者理论。

（1）目标理论：Etzioni（1964）认为每个组织都制定了自己认可的最终目标，主张用完成目标的程度来测量绩效，即采用目标评价法来测量组织绩效。

（2）系统资源理论：该理论认为组织是完整的主体，具有独特的功能，应重视组织与所处环境之间的不可分割的关系，同时考虑多方面的绩效，用组织获得和拥有有价值的稀缺性资源的能力来衡量组织绩效的优劣（Yuchtman & Seashore，1967）。

（3）过程理论：Steers（1977）将绩效看作一个过程，认为员工行为可以作为衡量组织绩效的一个测量对象，特别是能代表组织成员的行为，这一理论主张用员工获取系统资源的行为来衡量绩效。

（4）利益相关者理论：Conlon & Deutsch（1980）提出应该充分重视股东群体的态度和看法，将不同利益相关者的满意程度纳入组织绩效的考虑范围，因此其主张用不同的利益相关者的满意度来测量绩效。

在以上四种组织绩效理论中，由于对于新创企业而言，目标可以被稳定地测量，且目标理论反映了新创企业中所有权和经营权合一的特点，故目前创业研究中采用得最广泛的就是目标理论（曹之然，2010）（见表2.5）。

表2.5　四种主要的创业绩效测量理论研究比较表

理论流派	研究对象	研究方法	测量方法	代表学者
目标理论	组织	以定量研究为主	用实现组织目标的程度来测量组织绩效	Etzioni (1964)
系统资源理论	组织	以定性研究为主	用组织获取有价值的稀缺性资源的能力来测量组织绩效	Yuchtman & Seashore (1967)
过程理论	员工或个体	以问卷调查为主	用代表性员工的行为来测量组织绩效	Steers (1977)
利益相关者理论	组织或个体	以问卷调查为主	用不同利益相关者的满意程度来测量组织绩效	Conlon & Deutsch (1980)

资料来源：根据参考文献整理。

三、创业绩效的测量指标研究

因创业绩效测量理论目前尚无定论，国内学者们对于创业绩效的衡量指标亦还没有达成一致意见。李良成（2006）认为理想的衡量方法是将主观和客观绩效指标综合起来，组成衡量公司成长性的多维指标；耿新（2008）认为新创企业绩效是一种多维结构，针对新创企业绩效测量方法，他提出了新创企业绩效三维评价框架（财务指标与非财务指标、主观指标与客观指标、相对指标与绝对指标）；沈超红（2006）构思了评价创业绩效的RSG三维立体结构——声誉（reputation）、生存（survival）、成长（growth），并将财务指标及获利潜能指标作为其测度新创企业成长绩效的主要指标。张婕（2010）在研究中分析了各种测量指标的优劣，在综合Venkataraman（1997）提出的“新企业的绩效既要评价一般的经济绩效，也要关注新企业的成长性”以及Ireland等（2005）提出的“财务绩效和成长绩效互为补充”的观点基础上，提出了包含成长性和获利性两方面的新创企业绩效的测量指标：“新企业绩效应该包含财务绩效和成长绩效两个方面：财务绩效反映了新企业当前（或短期）的经营

状况，有利于企业当前决策，而成长绩效反映了新企业的长期趋势，有利于企业进行长远战略规划。”

由于创业绩效的测量对象是新创企业，因此本书认为创业绩效的测量应该考虑新创企业的特征，一个符合新创企业特点的创业绩效测量评价标准，应以能够充分反映其成长和发展状况为目标。由于前文对于创业绩效定义中，我们指出应重点关注新创企业的获利性与成长性，众多国内外学者亦认可从成长性和获利性两个方面来衡量新创企业的绩效（Covin & Slevin，1991；Dahlqvist & Davidsson，2000；Zahra，Neubaum & Huse，2000；Zahra，Neubaum & EI-Hagrassey，2002；国内学者张君立、蔡莉和朱秀梅等，2008）。故本研究将采用二维度主观指标测量的方法，以创业企业的财务绩效（获利性）和成长绩效（成长性）作为主要的测量指标来评价创业绩效（见图2.7）。

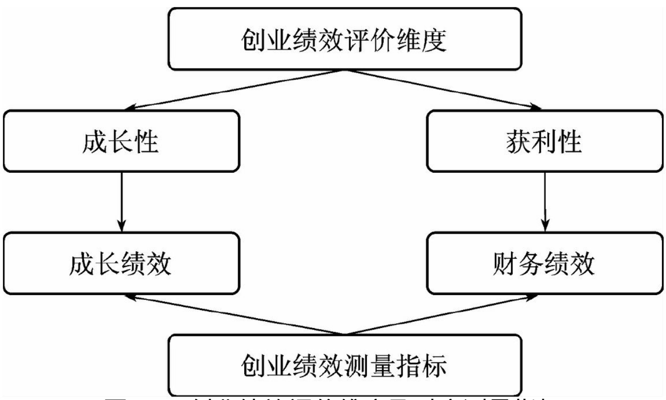


图2.7　创业绩效评价维度及对应测量指标

关于财务绩效与成长绩效的测量指标国内外学者并无明显分歧，财务绩效普遍通过收集样本企业经营中的各项资金数据来进行测量，成长绩效则普遍通过收集样本企业的人数、市场份额等数据来进行测量。本研究对财务绩效和成长绩效的测量指标作了简单回顾：

财务绩效：关于新创企业的财务绩效指标有很多，这些指标主要

反映的都是创业企业的成长性和获利性：例如Robinson（1998）认为应该用八个指标来测量新创企业的绩效，即销售增长率、销售收入、净利润、息税前收益、销售利润率、资产收益率、投资回报率、股票收益率；Murphy等（1996）以速动比率、流动比率、净收入作为新创企业的财务绩效指标；部分国内学者根据新创企业的财务状况及资金状况的特点，将现金流、流动比率等作为测量财务绩效的指标（姚梅芳、郑雪东，2004）。本研究将选取最常见的市场占有率、净收益率、投资收益率三项作为财务绩效测量指标（见图2.8）。

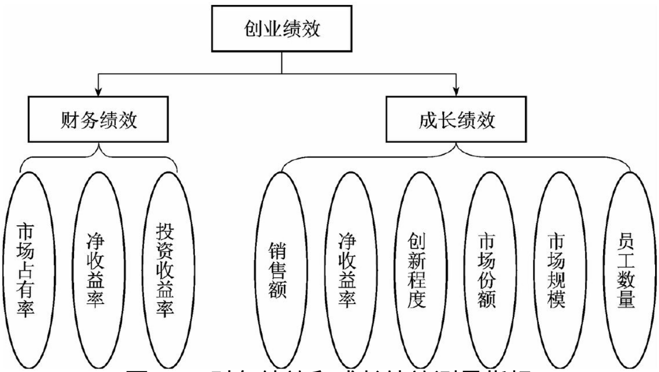


图2.8　财务绩效和成长绩效测量指标

成长绩效：Gopalakrishrnan（2000）认为，企业成长绩效可以用企业的知名度、内部管理水平、对技术创新的重视程度等几个因素来衡量。耿新（2008）认为对于新创企业的成长绩效，单纯用财务指标的增长数据难以说明真实问题，因此可考虑用市场份额、员工人数等指标来反映企业未来的获利潜能。本研究认为对于新创企业而言，其成长性不仅体现在财务数据变动上，同时应考虑其市场规模和员工数量等指标，因此，本研究将从销售额、净收益率、创新程度、市场份额、市场规模、员工数量等多个指标来衡量其成长绩效。

第三节　创业投资理论研究

我国的创业投资在20世纪80年代初的探索基础上，经过20多年的发展，已经基本完成了创业投资发展的初步阶段，创业投资已经逐渐成为我国金融体系的重要组成部分。尤其在过去的10年中，经济的快速发展和资本市场的逐步完善极大促进了我国创业投资行业的成长，无论投资规模与数量均有大幅度提升（贾宁等，2011）。随着创业投资对于企业成长和经济发展的影响不断增强，近年来，关于创业投资的理论研究也引起了广泛关注。

一、创业投资的定义

创业投资也称为风险投资（Venture Capital，VC）。在国内外诸多关于创业投资理论研究的文献中，对创业投资并无统一定义，不同的机构不同的学者对创业投资有不同的理解（卢智健，2012），但对创业投资的定义并无本质上的分歧。

全美创业投资协会（National Venture Capital Association，NVCA）在1973年提出了创业投资的定义：“创业投资是指由专业机构投入到新兴的、迅速发展的、有巨大竞争潜力的企业中并参与其管理的一种股权投资形式。”中国台湾创业投资协会在基于NVCA对于创业投资的定义，提出创业投资是专门投资在具有快速成长或发展潜力的公司以及需要并购及重整以实现再创业的未上市企业的一种投资行为。

经济合作与发展组织（OECD）在对于创业投资的定义曾存在过

三种不同的表述：第一阶段：创业投资是投资于以高科技和知识为基础，生产与经营技术密集型的创新产品或服务的投资，该定义中的投资对象被限定为高科技企业或技术密集型企业；第二阶段：创业投资是专门购买在新思想和新技术方面独具特色的中小企业的股份，并促进这些中小企业的形成和创立的投资，该阶段的定义中，投资对象为具有创新特征的中小企业；第三阶段：创业投资是一种向极具发展潜力的新建企业或中小企业提供股权资本的投资行为，这一阶段的定义已经将投资对象扩大为具有发展潜力的新企业或中小企业。

国内方面，由国家发改委发布，于2006年3月1日起施行的《创业投资企业管理暂行办法》中对创业投资的定义为："创业投资系指向创业企业进行股权投资，以期所投资创业企业发育成熟或相对成熟后主要通过股权转让获得资本增值收益的投资方式"，这一定义为李维权（2011）等学者所接受；"中国风险投资之父"成思危（1999）指出：所谓风险投资，是指把资金投向蕴藏着较大失败危险的高新技术开发领域，以期成功后取得高资本收益的一种商业投资行为。刘健钧（2002）对"Venture Capital"被译为"风险投资"提出质疑，认为应翻译为"创业投资"或"创业资本"，同时提出创业投资的定义："创业投资是指向具有高增长潜力的未上市创业企业进行股权投资，并通过提供创业管理服务参与所投资企业的创业过程，以期在所投资企业发育成熟后，即通过股权转让实现高资本收益的资本运营方式。"

除了上述机构和学者的定义外，由于各国创业投资行业的发展程度以及相应的发展环境、法律法规政策都存在差别，所以各国学者对于创业投资的定义也有所不同。下面我们在表2.6中整理了国内外文献中学者们对于创业投资的定义，主要从投资对象、投资方式和投资目的三个方面进行了总结。

表2.6　创业投资定义汇总表

代表学者	投资对象	投资方式	投资目的
Rubel(1972)	尚未具备上市资格的小企业	提供创办、成长阶段所需的资金	高投资回报
Dominguez(1974)	科技型、风险型公司	投资及股权参与	高投资回报
Coutarelli(1977)	迅速成长的中小企业	投资及股权参与	股利及资本收益
Rind(1981)	高风险、高利润的行业	长期投入、参与经营	高投资回报
Wise(1990)	高科技企业	提供资金及技术咨询	多种获利方式
Keuschnig & Nielsen(2004)	发展早期企业	提供资金和管理咨询	高利润
刘健钧(2002)	高增长潜力的未上市创业企业	提供资金及创业管理服务	实现高资本收益

资料来源：根据参考文献整理。

从上述各机构及国内外学者们对于创业投资的定义来看，目前各机构及学者对于创业投资的定义并无本质分歧，且可从中总结出几个共同特点：（1）创业投资是一种权益投资，以实现高资本收益为目的；（2）创业投资的方向主要为高风险、高潜力、高利润的行业及企业；（3）创业投资多通过为被投企业提供企业管理经验或技术咨询等增值服务直接或间接参与被投企业管理。根据这些共同特点，本研究认为刘健钧（2002）对于创业投资的定义更为全面，故本研究引用刘健钧（2002）对创业投资的定义："创业投资是指向具有高增长潜力的未上市创业企业进行股权投资，并通过提供创业管理服务参与所投资企业的创业过程，以期在所投资企业发育成熟后，即通过股权转让实现高资本收益的资本运营方式"。

二、创业投资与创业绩效关系

近年来，创业投资在初创企业成长中所起到的作用开始引起企业家和学者的重视（张根明等，2010）。然而由于创业投资在我国起步较晚，我国的创业投资机构目前多活跃于创业企业上市前后，因此关于创业投资对新创企业绩效影响的文献较少，学者们关于创业投资的研究多集中在对创业企业IPO前后的近期及远期影响。但在这些文献中，我们仍可以找到对我们的研究有参考价值的结论，我们在研究文献时发现创业投资对企业绩效的影响目前还缺乏系统的实证研究，创业投资对新创企业的影响还存在很大争议：

观点一：创业投资对于新创企业绩效具有积极影响

这一观点认为，创业投资机构通过参与企业管理，不仅能够为创业企业提供创业资本或后续资金支持，还能为企业提供包括战略规划、组织设计、市场开拓和人力资源开发等一系列的管理支持与服务，从而对企业的创业绩效产生积极影响。

卢智健（2012）以高新技术产业作为研究对象，基于全国27个省市2006年到2009年的面板数据对创业投资与被投资企业创业绩效的关系进行了实证研究，得出的结论显示创业投资机构活动对科技风险企业绩效有积极的影响作用，其研究结果还显示，创业投资机构活动通过影响科技风险企业的公司治理和企业能力继而作用于其企业绩效。王瀚轮、蔡莉（2011）依据资源依赖理论、代理理论和信号理论，研究风险投资对新创企业绩效的影响关系，结果表明，风险投资对新创企业绩效具有积极影响；新创企业的人力资源获取（包括经验和教育的获取）对企业绩效具有积极影响；风险投资能促进新创企业人力资源（包括经验和教育）获取，进而提升企业绩效。张根明、李琳（2010）以136家初创企业为样本，对孵化器、风险投资、创业绩效关系模型进行实证分析发现：风险投资在初创企业的市场影响范围、技术吸收整合能力与潜力绩效之间具有显著调节作用。李洁（2012）以2009年至2010年创业板前十大股东中含有创业投资机构的103家公司作为研究样本进行了实证研究，其研究结果表明，创业

投资机构在不同程度上确实对创业板上市公司的成长性产生了积极的作用，不同特征的创业投资机构对创业板上市公司成长能力有不同的影响。

观点二：创业投资对于新创企业绩效具有消极影响或无明显影响

这种观点则认为，由于创业投资机构的兴趣不在于拥有和长期经营创业企业，而是在一定期限内退出并实现投资收益，因此会过度追求短期效应而较少顾及企业长期发展的需要。

贾宁、李丹（2001）基于2004年到2008年之间深圳中小板上70家创业投资支持企业和203家非创业投资支持企业的样本进行了实证研究，结果验证了Gompers（1996）提出的“逐名动机”理论，即年轻的创业投资机构为了实现短期利益过早地把不成熟的目标公司推向市场。

侯建仁等（2012）以450家创业企业为样本，实证检验了风险投资及其参与特征和创业者及其参股情况对创业绩效的影响，回归结果表明：风险投资及其参与期限对创业投资绩效和获利性具有负向作用，而对成长绩效无明显影响。

左研等（2011）以2009年至2010年在深圳创业板上市的中国公司为研究样本，实证分析后，得出“高质量的风险投资不会十分有效地对企业绩效产生正向作用”的结论。

从上述两种观点可以看出，对于新创企业而言，创业投资对其创业绩效的提升存在积极还是消极的影响尚无确切定论，故本研究将通过实证研究来检验创业投资对创业绩效的影响。

第四节　创业者及创业团队相关理论研究

对于新创企业而言，创业者和创业团队无疑是其人力资源中关键的构成部分。在回顾创业者与创业团队构成的相关文献时，本研究首先对人力资源的定义和维度划分作了简要的回顾，在此基础上分别对创业者和创业团队构成的相关文献进行了详细回顾。

一、人力资源的定义与维度划分

人力资源（Human Resource，简称HR），是指一定时期内组织中的人所拥有的能够被企业所用，且对价值创造起贡献作用的教育、能力、技能、经验、体力等的总称（Dessler，1978）。

关于新创企业的人力资源维度划分，学者们并无明显分歧，例如Hunt，Shelby & Robert（1996）认为人力资源主要有个人和团队，个人是资源组合的执行者，团队是资源组合的协作者。国内学者孙玉青等（2011）在划分创业资源类型时，将企业家、管理团队、智力资源、声誉资源划入人力资源范围。孟剑敏（2010）综合前人的研究文献，指出异质性人力资源主要包括以下三种类型："企业家人力资源、特殊性人力资源、专用性人力资源。其中企业家人力资源表现为企业家的创新才能；特殊性人力资源承担着监督和经营管理的职能，还包括一些从事与企业发展密切相关的研究开发人员；专用性人力资源指某些人才具有某种专门技术、工作技巧或拥有某些特定信

息。”曾坤生、胡文静（2009）在研究中指出：对于新创企业来说，在其创立初期，各类资源严重匮乏，此时人力资源的利用是其所倚重的重点，这其中包括创业者、一般人力资源和创业团队、高素质人才的获取和开发，是现代企业可持续发展的关键。

在上述关于新创企业人力资源的维度划分文献中，我们不难发现，对于新创企业而言，无论何种划分方式，创业者和创业团队成员都是其中较为关键的构成部分，毕竟创业者和创业团队成员是创业活动的主体，是创业过程中的核心（陈昕，2010）。另外，在关于新创企业的人力资源与创业绩效关系的文献研究中，我们亦有发现学者们多从创业者和创业团队成员（管理团队、技术研发团队等）对新创企业的创业绩效展开研究。因此，本书将创业者和创业团队作为本研究的关键变量。

二、创业者的定义和测量维度

关于创业者的定义，一般可分为广义和狭义两种，广义的创业者是指正在从事或即将从事创业活动的全部人员，而狭义的创业者是指参与创业活动的核心人员（林强、姜彦福、张健，2001），也即活跃在企业创立初期和新创企业成长阶段的企业经营者（雷家骕，2005）。本书采用狭义的创业者定义，将创业者定义为：发起创业活动或创立新企业的核心人员。区别于创业团队其他成员，该核心人员角色往往是新创企业的创始人（Founder）或创业团队的领导者。

在研究创业者的相关文献中，学者们通常以创业者的个人特征作为测量变量，例如Gartner（1990）在研究中以创业者的创新、风险倾向、内部控制力、精力作为创业者在创建新企业时应具有的特征；Shapero（1975）发现创业者比非创业者倾向于有更高内部控制力，同样，在其他的研究中，内部控制力一直被认为是创业者的明显特

征；Schollharmmer & Kuriff（1979）在文献研究的基础上，提出创业家应具备以下特征：前瞻性、承担、结果导向、充沛的活力、风险倾向、善于识别和利用机会；Voorhis（1980）认为创业家往往具备以下特征：喜好竞争、执行力强、独立自主；而许士军（1997）指出现代化创业家应具备的特征主要有：前瞻性、创新、积极进取、理性等；Suzuki（2002）认为创业者的成就动机、技巧、价值观、背景、接受的培训等影响新创企业的成长；另外在众多的研究中，对于创业者基本特征的关注集中在创新偏好、成就偏好以及风险偏好这三个方面（林嵩，2009）；陈万思（2001）认为创业者人力资本包括思想素质、身体素质、心理素质、能力素质、知识素质五个方面；赵文红和李垣（2002）总结了成功创业者的十个行为特性，即寻找和创造机会、坚持性、冒险性、质量和效率的要求、工作信誉、目标设置、信息寻求、系统计划和控制、社交网络、独立和自信；洪利和李祖山（2012）指出创业者的素质不仅包括客观人力资源特征（专业能力、教育程度等），还应包括其主观特征（性格、经验、心理素质、行为倾向等），其同时指出列举了成功的创业者共同具备的一些特点：自信、目标坚定、人际事务能力、创新、决策能力和承担等。

然而，由于本书将创业者作为人力资源的一个关键性因素来研究，作为研究的重要变量，单纯考虑其个人特征（包括自治、创新能力、风险承担、前瞻部署、知识素质等）是有失偏颇的，应同时考虑其社会特征（如社交网络、创业经验等）。毕竟在实际创业活动中，创业者并非是仅作为独立个体而存在的，其社会背景、社交网络等属性的作用也是不容忽视的。社会网络在帮助创业者建立和发展企业时扮演了积极的角色（Woodward，1987）。在文献研究中，我们发现，创业者的社会特征也得到了学术界的广泛关注。例如Burt（2000）认为对大多数创业者而言，最重要的资源是错综复杂的社会关系网络。张玉利和李新春（2006）认为，社会资本是创业者重要的资源禀赋；张文宏（2003）认为中国式的关系网络是社会资本的一个核心要素；惠朝旭（2004）指出，企业家社会资本是个人拥有的

社会资本的一种，依附于企业家个体特征，是以企业家个体为中心的网络、社会声望和信任的总和。

同时，我们发现众多学者在关于创业者的研究中，均同时考虑了其个人特征和社会特征。例如，来新安（2009）在其研究中，综合前人研究，将创业者特征划分为两个维度：个人特征和社会特征，其中创业者的个人特征包括创业者的个性、激励、动机、创业成长意向、创业成长抱负、远见与直觉等，而创业者的社会特征则包括创业家能力（社交能力等）、性别与种族、创业团队、创业经验、社会与家庭背景等五个要素；杨建东等人（2010）在研究创业者与风险投资的关系时，同时将创业者的个人特征和社会资本纳入考量。

本研究结合上述关于创业者特质的文献，将创业者特质分为个人特质（自治、创新能力、风险承担、前瞻部署、知识素质等）和社会特质（社交网络、创业经验）两个维度来探讨（见图2.9）。后续研究中对创业者特质的测量也将从个人特质和社会特质两个方面进行检验。对创业者个人特质的测量主要通过考察其自治能力、创新能力、风险承担倾向、前瞻部署行为偏好和知识素质水平来实现，而对创业者社会特质的测量则主要通过考察其社交网络和创业经验丰富与否来实现。也即，如创业者拥有更强的自治和创新能力、风险承担倾向、前瞻部署行为偏好以及更丰富的知识素质，则表示其个人特质更优秀；如创业者拥有更广阔的社交网络、更丰富的创业经验，则表示其社会特质更优秀。

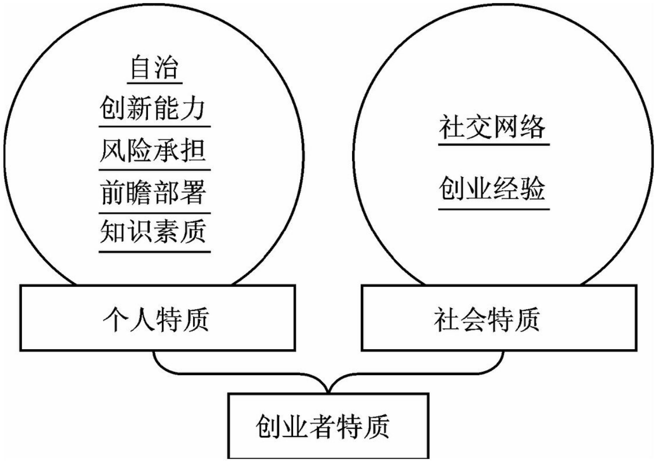


图2.9　创业者特质的维度

三、创业团队的定义和测量维度

关于创业团队的定义，学术界并无明显分歧，在文献中学者们引用较多、较为经典的定义是Kamm & Shuman（1990）提出的创业团队定义，即创业团队是指两个或两个以上个体成员为了实现共同的目标而一起从事创业行为，建立一个新创企业并共享其财务权益的团体；Ensley & Banks（1992）从团队成员构成的角度提出创业团队成员包括对创业决策产生影响的个体；Chandler & Hanks（1998）则从成员加入团队的时间的角度提出创业团队成员特指在公司成立两年内加入的人员；Leon　Schjoedt（2009）从成员的数量、权利、义务、特征等几个方面提出了一个较为完整和符合新创企业特点的创业团队定义：拥有两个或两个以上成员，他们共同享有财务权益并对所创企业负责，在达成创业目标的过程中相互支持并且往往在创业的早期阶段处于执行层的地位。本研究综合上述学者们的定义并结合我国新创企业特点，将创业团队定义为：在创业的早期阶段，由两个或两个以上成员组成的团体，团体成员共同制定创业目标、参与新创企业战略决策并共享财务权益，团队成员往往在所创企业中担任管理层的职

务。

在研究创业团队时，创业团队成员构成特征是被广泛采用的视角，在关于创业团队的测量维度划分上，人们讨论最多的是团队成员构成的异质性或同质性，也即团队成员的特征差异是很大还是很小（金泉，2010）。

在研究团队成员构成异质性时，早期的学者们在研究团队异质性时，主要基于团队成员的人口统计学特征，例如Hambrick（1990）从国籍、性别和年龄三个指标来衡量；Amason等（2006）分别从年龄、教育水平、教育专业以及专业职能的差异来衡量。

后有学者认为团队异质性指标既应当包括团队成员之间人口统计学特征的不同，也应当包括成员认知、经验、价值观等深层特质的差异化（Finkelstein & Hambrick，1990）。例如Jackson等（2003）按异质性测量的难易程度，将团队的异质性分为外部的异质性和内部的异质性，他们认为，创业团队外部异质性是容易测量的人口统计学特征（包括年龄、性别、种族、经验、教育水平和职业背景等）；内部异质性则是不易被观察的特征，是基于认知、价值观、偏好、态度的不同而产生的成员之间的差异化；Knight（1999）在研究中将创业团队异质性的测量维度划分为明显的异质性（年龄、性别和种族）和潜在的异质性（教育背景、技术能力、职能背景和工作年限）；Milliken & Martins（1996）亦采用了相似的划分方法，划分为易观察的异质性（种族、年龄、性别等人口统计学属性）和不易观察的异质性（如技术能力、在组织的工作年限、人格特征或价值观等）；Jehn等（1999）在异质性与冲突对团队绩效影响的研究中，则从信息异质性（教育背景、经验、专业知识等）、社会属性异质性（种族、性别、民族）、价值观异质性三个维度来衡量团队异质性。在下表2.7中，我们对部分学者关于创业团队异质性的测量维度作了简要的梳理。

表2.7 创业团队异质性测量维度梳理

代表学者	创业团队异质性测量维度
Hambrick(1990)	国籍、性别和年龄
Amason 等(2006)	年龄、教育水平、教育专业、专业职能
Jackson 等(2003)	外部异质性:年龄、性别、种族、经验、教育水平和职业背景 内部异质性:认知、价值观、偏好、态度
Knight(1999)	明显异质性:年龄、性别和种族 潜在异质性:教育背景、技术能力、职能背景和工作年限
Milliken&Martins (1996)	易观察的异质性:种族、年龄、性别等 不易观察的异质性:技术能力、在组织的工作年限、人格特征或价值观
Jehn 等(1999)	信息异质性:教育背景、经验、专业知识等 社会属性异质性:种族、性别、民族 价值观异质性:价值观
金泉(2010)	职能背景、教育背景、年龄差异和加入团队的时间

资料来源：根据参考文献整理。

近年来，越来越多的学者发现，在研究创业团队构成异质性时，单纯考虑其人口统计学特征等易于观察的异质性是有失偏颇的。因此，近年来学者们在实施研究时，最常用的办法是同时考虑团队的人口统计学属性、职能背景与价值观等差异（金泉，2010）。本研究在综合以上对创业团队异质性的测量维度划分方法的基础上，将从创业团队成员的人口统计学特征（年龄、性别、教育水平）、职能背景和价值观三个维度对其异质性进行测量。

第五节　创业者及创业团队对创业绩效的影响研究

关于新创企业的创业者及创业团队与创业绩效的关系，国内外学者们对此作了很多研究，均证实了创业者及创业团队与新创企业的创业绩效有着密不可分的关系，但对于创业绩效的具体影响尚有分歧。

一、创业者对创业绩效的影响研究

国内外众多学者在研究中均发现，作为新创企业的创始人（Founder）或创业团队的领导者，创业者对新创企业的创业绩效有着明显的影响。

企业的绩效既源于企业家的生产性努力，也离不开企业家的能力水平，企业绩效是企业家能力、企业家生产性努力、企业家掌握的资源数量和质量以及环境的随机因素的函数（孙淑生、程承坪，2001）。创业者开创事业的意图与开创事业前的决定都是之后新创企业目标、策略与结构的成型因素，并且对日后新公司的存活、成长与获利都有所影响（Bird，1988）。创业者个体特征、心理和行为特征以及管理技能与技术实力是影响企业成功的重要内部因素（Cooper & Gimeno-Gascon，1992）。

在研究文献的过程中，我们发现大量学者通过实证分析研究得出了创业者对创业绩效的具体影响。例如Schmitt-Rodermund（2001）

利用五大人格特质的测量方法，验证了创业者的人格特质与创业绩效有关；Ciavarella，Buchholtz等（2004）研究发现创业者的勤勉正直维度对新创事业的长期生存有正向的影响；牛芳（2009）在以145家技术型新企业为样本进行实证研究中发现：创业者的乐观与企业绩效之间存在显著的正向关系；Poon，Ainuddin & Junit（2006）以96位创业者为样本，进行了创业者自我特质对公司绩效影响的研究，研究结果显示创业者内控的特质与公司绩效有显著的影响存在；邓学军（2009）在其学术研究中发现企业家社会网络对企业绩效存在积极的影响，企业家社会网络的资源和信息影响对组织学习能力和企业绩效均有显著的积极影响；缪小明和李淼（2006）在实证研究中发现科技型企业家具有的效率性人力资本（企业家的年龄、受教育程度、所学专业、管理经验以及行业经验）、交易性人力资本（社会网络以及社会影响）、动力性人力资本（是否兼任以及企业家的任期）等对新创企业绩效有影响。

表2.8　创业者与创业绩效的关系研究汇总

代表学者	研究结论
Bird(1988)	创业家开创事业的意图与开创事业前的决定都是之后新创事业目标、策略与结构的成型因素,并且对日后新公司的存活、成长与获利都有所影响
Cooper & Gimeno-Gascon(1992)	影响创业型企业绩效的诸多因素主要有:创业者个体特征、心理和行为特征以及管理技能与技术实力是影响企业成功的重要内部因素,而产业环境、政策支持和公司具体战略是重要的外部影响因素
Cooper(1993)	新创企业绩效受到创业者个人特征、创业过程、企业属性和环境特征的影响
程承坪(2001)	企业的绩效既源于企业家的生产性努力,也离不开企业家的能力水平,企业绩效是企业家能力、企业家生产性努力、企业家掌握的资源数量和质量以及环境的随机因素的函数
Schmitt-Rodermund (2001)	利用了五大人格特质的测量方法证实,成功的创业家人格特质具有低度的亲和向度以及高度的外向性、对后天经验开放向度,验证了创业家的人格特质与创业绩效有关
Ciavarella, Buchholtz, Riordan, Gatewood & Stokes(2004)	发现创业家的勤勉正直向度对新创事业的长期生存有正向的影响,外向向度则与新创事业的长期生存有负向的影响,其余的向度则对新创事业的长期生存无关

续表

代表学者	研究结论
Barringer, Jones & Neubaum(2005)	创业者特征与和成长有关的企业特性、商业惯例和激励机制一起成为企业获得和保持快速成长的差异能力
缪小明、李淼(2006)	科技型企业家具有的效率性人力资本(企业家的年龄、受教育程度、所学专业、管理经验以及行业经验)、交易性人力资本(社会网络以及社会影响)、动力性人力资本(是否兼任以及企业家的任期)等对新创企业绩效有影响
Poon, Ainuddin & Junit(2006)	对来自于96位创业家进行自我特质的创业起源对公司绩效影响的研究,并使用路径分析来探讨特质在公司绩效上的直接及间接关系上的影响,研究结果显示创业家内控的特质与公司绩效有显著的影响存在

资料来源：根据参考文献整理。

在上表2.8中，我们对关于创业者对创业绩效影响的相关文献作

了简要的汇总，在表中，我们可以看出，学者们普遍认为新创企业的创业者对创业绩效有着显著的影响，同时学者们从不同角度、采用不同的研究方法论证了创业者个人特征和社会特征对新创企业绩效的具体影响，结果均显示新创企业的创业者个人特征和社会特征对新创企业创业绩效存在显著的影响。

二、创业团队对创业绩效的影响研究

在关于创业团队对创业绩效的影响研究文献资料中，学者们普遍认为创业团队对于新创企业绩效有着明显的影响。只是在创业团队成员构成的异质性程度对于创业绩效的具体影响研究中存在分歧。

一部分学者研究认为，创业团队的优势在于能将具有不同特征、知识、技能和能力的人聚集在一起，形成优势互补，进而创造更好的创业绩效（金泉，2010），因此创业团队成员构成的异质性程度较高时，对创业绩效的提升有着积极的影响。例如Bouncken（2004）指出，异质性团队可以为新创企业提供扩大的技术知识和信息组合，从而有利于创业绩效的改善，并且指出团队成员文化差异性大的团队有助于创业团队创新理念的产生；Eisenhardt & Schoonhoven（1990）研究了新创企业的高层团队，指出技能差异化更强的创业团队比起技能较相近的团队，能更好地影响新创企业的绩效；Bantel & Jackson（1989）研究了管理团队的年龄、任职年限、教育程度、工作背景等的平均程度及其差异性与企业技术创新与管理创新的关系，研究显示团队工作背景差异程度较大、教育程度较高的管理团队能够实现较高的创新程度；Chatman，Polzer，Barsade & Neale（1998）以团队价值观作为调节变量，对258名MBA进行了调查研究，他们的

研究显示当创业团队拥有集体主义价值观时，年龄、教育等人口统计特征异质性程度越高，对团队生产力和创造力的正面影响作用更大；王冰（2012）在对创业团队的异质性与创业绩效的关系研究中，验证了创业团队成员构成异质性对创业绩效的影响作用，其实证分析结果显示，创业团队成员构成的异质性越大，对创业绩效和创业效果的影响就越大，部分特征的异质性越高，对于创业绩效的提升越明显。

另一部分学者认为在新创企业中创业团队成员构成的异质性程度较高时，其社会属性的多样性和价值观的多元性容易引发团队成员之间人际冲突（石磊，2008），不利于团队成员之间的沟通协作，故对于创业绩效的提升有着消极的影响。例如Clement & Schiereck（1971）在早期的团队异质性研究中发现，在实验室的环境中，具有性别异质性的团队，在视觉信息探测任务中的成绩低于同质化的团队；Zenger和Lawrence（1989）通过对若干公司的实证考察发现，在年龄同质化的团队中，沟通质量与沟通频率非常高，而年龄差异较大的团队则沟通频率低下，沟通质量很低，不利于创业绩效的提高；Flynn（2001）作了类似的研究，发现创业团队成员年龄、性别和种族等社会属性的差异化在创业团队成立之初有可能导致认知差异化，使团队缺乏合作规范，进而影响团队的工作绩效；Ensley等（1998）的研究则表明创业团队异质性与企业成长之间呈负相关，团队成员最高学历专业的差异化和职能背景差异化与企业回报负相关。

在下表2.9中，我们对学者们关于创业团队成员构成的异质性程度对创业绩效的影响的部分研究成果作了简要的汇总：

表2.9　创业团队成员构成的异质性程度对创业绩效的影响研究成果汇总

学者	关注属性	研究结论	所持观点
Bouncken (2004)	技术、知识和文化	积极影响	异质性团队可以为新创企业提供扩大的技术知识和信息组合，从而有利于创业绩效的改善；团队成员文化差异性大的团队有助于创业团队创新理念的产生
Eisenhardi & Schoonhoven (1990)	技能	积极影响	技能差异化更强的创业团队比起技能较相近的团队，能更好地影响新创企业的绩效

续表

学者	关注属性	研究结论	所持观点
Bantel & Jackson (1989)	年龄、任职年限、教育程度、工作背景	积极影响	团队工作背景差异程度较大、教育程度较高的管理团队能够实现较高的创新程度
Chatman et al. (1998)	年龄、教育等人口统计学特征	积极影响	创业团队拥有集体主义价值观时,年龄、教育等人口统计特征异质性程度越高,对团队生产力和创造力的正面影响作用更大
Simons (1999)	教育背景	积极影响	创业团队成员的教育异质性与团队绩效有显著的正向影响
Madique & Roure (1986)	职能背景、技能	积极影响	职能背景和技能构成异质性越强,该团队的战略决策对创业绩效越有效力
王冰(2002)	年龄、教育背景、职能、价值观	部分积极	创业团队年龄异质性、教育背景的异质性和职能背景的异质性都会正向地促进创业绩效的发展;价值观异质性则与创业团队和创业绩效的发展关系不完全显著
Miller (1998)	教育背景和职能背景	消极影响	教育背景和职能背景的异质性会导致团队内部不同意见增多,妨碍团队内部的有效沟通,降低团队内部的创新气氛与凝聚力,降低团队绩效
Zenger & Lawrence (1989)	年龄	消极影响	年龄差异较大的团队沟通频率低下,沟通质量很低,不利于创业绩效的提高
Jehn(1997)	价值观	消极影响	价值观的异质性会削弱团队的凝聚力,减少团队成员的满意度

续表

学者	关注属性	研究结论	所持观点
Ensley et al. (1998)	教育背景和职能背景	消极影响	团队成员最高学历专业的差异化和职能背景差异化与企业回报负相关
Flynn(2001)	年龄、性别和种族	消极影响	创业团队成员年龄、性别和种族等社会属性的差异化在创业团队成立之初有可能导致认知差异化,使团队缺乏合作规范,进而影响团队的工作绩效

资料来源：根据参考文献整理。

从表中可以看出，学者们分别针对创业团队的人口统计学特征（年龄、性别、最高学历等）、职能背景、价值观等多个方面的异质性对创业绩效的影响展开了不同层次的研究。然而由于研究样本各异，对创业绩效的测量方法各不相同，地域文化、社会背景等均存在差异，研究结论也不尽相同，甚至在创业团队成员同一属性的异质性程度对创业绩效的影响研究结论上都有明显分歧。本书将通过实证研究来分析在当前中国环境下，新创企业创业团队成员各项属性的异质性程度对于创业绩效的影响。

第三章　理论模型与假设

第一节　本研究的理论模型

本研究基于前人研究的文献回顾，结合本研究主题和研究目的，根据本研究主题中各要素之间的关系，提出理论模型。

模型涉及“创业者”“创业团队”“创业投资（VC）”和“创业绩效”四个方面的变量。其中对创业者的研究，主要关注其创业家个人特质和社会特质是否明显；对创业团队的研究则从创业团队成员的人口统计学特征异质性、职能背景异质性、价值观异质性三个方面分别进行研究；而对创业绩效的影响研究则同时考虑对财务绩效和成长绩效的影响。

而对创业投资（VC）的作用研究，则根据创业投资（VC）在不同的新创企业中扮演的角色不同，分别将其作为调节变量和中介变量来进行研究。根据创业投资的特点，基于笔者多年的创业投资行业从业经验和对创业投资机构活动的理解，虽然早期的创业投资机构多以产品和市场已经成型的成长中的新创企业作为投资对象，但随着创业投资行业的飞速发展，创业投资机构的业务模式不断革新，近年来，凭借一个能力和信誉出众的创业者、一个经验丰富的团队或是一纸创意新颖的创业计划书来获得创业投资的全方位支持并取得创业成功的案例屡见不鲜。这也意味着创业投资在创业活动中不再仅扮演“支持者”角色，很多时候扮演了“积极的参与者”角色。因此，本研究认为，现阶段对创业投资的研究，不应仅将其当作辅助因素来研究，或可以将其作为创业成功的充要条件来进行研究，这或许能够为创业活动中“是否该拿到创业投资再创业”等诸如此类的争论不休的问题作出解释。据此，为了更清晰地找出创业投资（VC）在创业者和创业团队与创业绩效之间存在何种作用，我们将创业投资（VC）分别作为调节变

量和中介变量构建了如图3.1和图3.2所示的竞争模型（competeing model）。

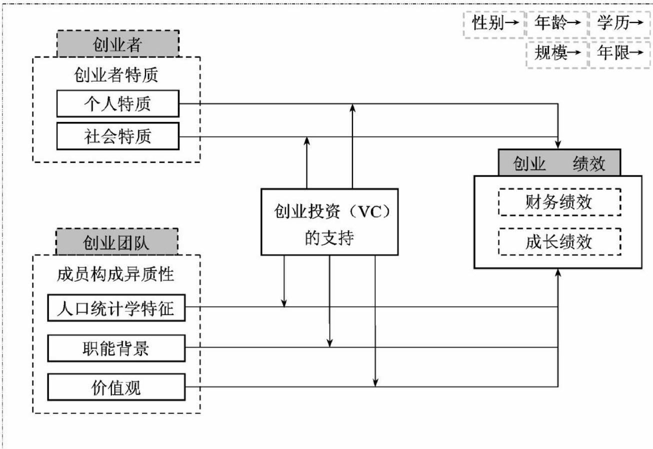


图3.1　新创企业创业者特质及创业团队成员构成异质性与创业绩效关系模型（以创业投资为调节变量）

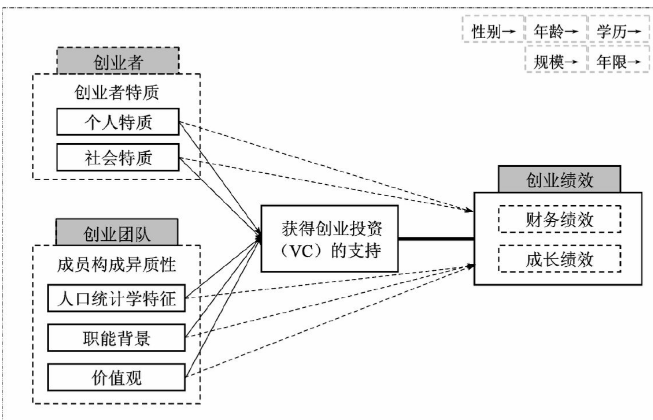


图3.2　新创企业创业者特质及创业团队成员构成异质性与创业绩效关系模型（以创业投资为中介变量）

图3.1的研究模型在创业者特质和创业团队的成员构成异质性与创业绩效的关系中加入了创业投资（VC）的支持作为调节变量。用于解释在新创企业中创业投资（VC）的支持在创业者（个人特质和社会特质）和创业团队（成员构成异质性）对创业绩效的影响中的调节作

用。也即在得到创业投资机构的资金支持以及包括管理经验、技术咨询在内的一系列增值服务后，创业者的个人特质和社会特质和创业团队的成员构成异质性对新创企业创业绩效的影响是增强或是减弱，创业投资（VC）的支持在这个过程中起到的作用是积极的或是消极的。

而图3.2的假设模型则研究创业投资（VC）的支持在创业者和创业团队（成员构成异质性）与创业绩效的关系中可能存在的完全中介或部分中介作用。也即假设新创企业创业者特质和创业团队成员构成异质性对创业绩效的影响是完全或部分通过创业投资（VC）的支持来体现的，创业者的个人特质和社会特质以及创业团队的成员构成异质性对新创企业获得创业投资（VC）的支持有着显著影响，继而影响其创业绩效。该模型用于解释创业者特质和创业团队的成员构成异质性对新创企业获得创业投资（VC）的影响，以及对创业绩效的间接影响。

第二节　相关假设

一、创业者的创业家特质与创业绩效

有研究指出，创业者特征是企业得以保持快速成长的一种差异能力（Barringer，Jones & Neubaum，2005）。在第二章第五节和表2.8中，我们回顾了国内外学者关于创业者与创业绩效的关系的相关研究，同时用表格的形式对关于创业者特质对创业绩效影响的相关理论简要地作了梳理汇总。我们发现学者们普遍认为作为新创企业的创始人（Founder）或创业团队的领导者，创业者对新创企业的创业绩效有着明显的影响。

同时，学者们从不同角度、采用不同的研究方法论证了创业者的各方面特征对新创企业绩效的具体影响，多数学者的研究中均证实了创业者所拥有优秀的个人特质（自治、创新能力、风险承担、前瞻部署、知识素质等）和社会特质（社交网络、创业经验），对提升创业绩效有着积极的影响。在这里我们分别对创业者的个人特质和社会特质对创业绩效的影响作简要述评。

有关创业者个人特征与创业绩效的研究中，诸多学者通过不同角度论证了创业者个人特征与创业绩效的提升之间的关系。例如台湾地区学者林文玺在实证研究中发现，创业者越乐观、先前知识越丰富、创造力越强，越容易获得较好的创业绩效；Rauch & Frese（2007）在研究中发现，创业者的自我效能感、创新能力与企业成功之间存在

积极的相关；Miner & Raju（2004）以及Stewart & Roth（2004）等均验证了创业者的冒险性与创业成功存在积极联系；Stuart & Abetti（1990）认为先前的经验和管理工作对今后的创业表现有非常高的相关性等。

亦有诸多学者在实证研究中验证了创业者的社会特征对创业绩效的提升有着明显的影响：邓学军（2009）在其学术研究中发现企业家社会网络对企业绩效存在积极的影响；张青等（2010）在关于创业者社会资本和创业绩效的实证研究中得出，创业者的社会资本对于创业者的动机、机会识别以及资源获得性都呈正相关关系，而社会网络规模对个人网络创业机会识别具有非常显著的正相关影响；房路生（2010）等人的实证研究结论显示企业家社会资本对创业绩效的提升有着显著的积极影响。

结合前人的研究，本研究认为，作为新创企业人力资源重要构成要素的创业者，如创业者拥有更优秀的个人特质（更强的自治和创新能力、更明显的风险承担倾向和前瞻部署行为偏好以及更丰富的知识素质）和社会特质（更广阔的社交网络、更丰富的创业经验），则其在新创企业的创建和成长过程中更加容易发挥主观能动性以推动企业的发展，相对于其他创业者而言，这些拥有优秀的个人特质和社会特质的创业者更容易取得较好的创业绩效。因此本研究作出以下假设。

H1a：当新创企业的创业者拥有更优秀的个人特质时，该新创企业容易获得较好的创业绩效。

H1b：当新创企业的创业者拥有更优秀的社会特质时，该新创企业容易获得较好的创业绩效。

二、创业团队成员构成异质性与创

业绩效

自Hambrick（1984）最早从团队异质性角度研究团队成员构成特征与企业绩效的关系以来，团队成员构成异质性与创业绩效的关系研究在学术界已经得到了普遍关注。在已有的创业研究中，诸多学者均认同创业团队成员构成异质性对创业绩效存在影响。只是在团队成员构成的异质性程度对创业绩效的具体影响研究中存在分歧。

一部分学者认为，创业团队的优势在于能将具有不同特征、知识、技能和能力的人聚集在一起，形成优势互补，进而创造更好的创业绩效（金泉，2010）；另一部分学者认为在新创企业中创业团队成员构成的异质性程度较高时，其社会属性的多样性和价值观的多元性容易引发团队成员之间人际冲突（石磊，2008），不利于团队成员之间的沟通协作，对于创业绩效的提升有着消极的影响。故而近年来，众多学者倾向于认为团队成员构成异质性是一把“双刃剑”，即创业团队成员构成异质性对创业绩效的影响既有积极的一面，也有消极的一面（牛静，2010；磨玉峰、徐国芳，2009；等）。

然而由于创业团队成员构成异质性存在多个维度，各个维度的异质性对创业绩效的影响是有着一定差异甚至截然不同的，将各个维度杂糅在一起或单纯考虑某一维度的做法都是有失客观和不尽全面的，故本研究认为应从各维度的异质性分别探讨其对创业绩效的影响。在第二章第四节中，我们提出从人口统计学特征（年龄、性别、教育水平）、职能背景和价值观三个维度来考察创业团队成员构成的异质性程度，因此我们将综合考虑前人研究的成果，从上述三个维度对创业绩效的影响提出不同的假设，以期得到验证。

（一）创业团队成员人口统计学特征异

质性与创业绩效

由于早期的学者们在研究团队成员构成异质性时，多从团队成员的人口统计学特征来考察，所以在现有文献中，关于创业团队成员人口统计学特征方面的异质性与创业绩效的关系的研究成果是较为丰富的。

Zenger & Lawrence（1989）在研究中指出年龄相近的团队成员之间的沟通会较为顺畅，而年龄异质性程度越高，则沟通的频率越低，进而阻碍信息交换，从而不利于绩效的提升；Flynn（2001）在研究中发现，在创业团队成立之初，创业团队成员年龄、性别和种族等方面的异质性程度较高时，可能出现明显的认知差异，从而阻碍团队成员之间的合作规范，进而影响团队的工作绩效；O'Reilly，Snyder & Boothe（1993）以24个创业团队为研究样本展开实证研究，研究结果显示，年龄差异化较小的团队更容易开展开放式讨论，因为对创业绩效的提升有着积极的影响；Amason等（2006）的研究显示在创新程度较高的新创企业中，企业高管团队在年龄、教育水平、教育专业等方面的异质性与创业绩效间呈现负相关关系；Ensley等（1998）同时分析了创业团队的技能、大学专业背景、最高学历等属性的异质性与创业绩效之间的关系，其研究显示创业团队异质性与企业成长之间负相关，团队成员最高学历专业的异质性程度与企业回报负相关。Brewer & Kralner（1986）在研究中指出，性别、年龄、任期等属性的异质性程度较高的团队，成员之间容易产生情感冲突，从而阻碍团队的健康沟通与合作；国内学者周俊（2008）在研究中指出，创业团队成员的年龄异质性较高时，团队成员的离职率越高，因而不利于创业绩效的提升；石磊（2008）在研究中指出创业团队成员的社会属性（年龄、性别、种族）的异质性可能不利于团队成员的合作，如年龄异质性程度较高的团队其成员间可能难以进行有效的沟通，容易产生情绪性人力冲突，而相同的性别在工作中可能会产生较

大的吸引力和良好的互动。

在上述学者们的研究结论中，我们发现，创业团队成员的人口统计学方面的异质性主要影响团队成员之间的沟通、互动及合作。Lechler（2001）在研究中亦指出，团队成员的个性特征和人口统计学特征，会影响团队成员的社会人际互动，这些互动包括：沟通、协调、相互支持、规范、凝聚力和冲突解决。然而现有的研究指出创业团队的互动质量对创业绩效有着显著的影响（Ensley，2007；金泉，2010；等），团队成员之间的高效沟通是保证和提高团队创业绩效的重要因素（胡桂兰、梅强等，2010）。因此我们认为，在新创企业中，由于各方面资源的匮乏，为了实现共同的创业目标，团队成员之间良好的沟通协作就显得尤为重要，然而创业团队成员之间的互动、沟通及合作会受到他们在人口统计学特征方面的异质性的阻碍，不利于创业绩效的提升，故本研究提出以下假设。

H2a：创业团队成员人口统计学特征异质性程度较高时，不利于创业绩效的提升。

（二）创业团队成员职能背景异质性与创业绩效

学者们在研究创业团队成员构成异质性时，对职能背景的异质性也给予了较高的关注。在本研究中，对职能背景的测量采取团队成员在过去的职业生涯中从事时间最久的职业，是对团队成员职能经验和行业经验的反映。在过去的研究中，对创业团队成员职能背景与创业绩效的关系的研究有着较多的成果，多数学者认为拥有多种职能背景的成员的创业团队，成员之间的信息共享和优势互补有利于团队产生有益的思想碰撞和实现较高的创新水平，能够更好地抵御外部风险，

从而有利于创业绩效的提升。

Ancona & Caldwell（1992）在研究中指出，拥有多样过去经验与观点的成员之团队，资讯来源管道也相对丰富，知识的分享可以促进产生团队中健康的冲突与意见讨论；Mason & Hambriek（1984）的研究发现，团队成员职业背景的异质性有利于改善决策质量，从而提高团队的绩效；Chandler & Hanks（1998）在研究中发现，职能背景比较全面的团队，在企业创立头五年能够保持稳定的成长；Reynolds & White（1997）指出，创业团队规模越大，团队成员的经验越不相同，就越有互补性，新创企业获得成功的可能性也越大；Glick，Miller & Huber（1993）在针对高管团队的研究中，发现职能背景的异质性程度与团队成员的沟通频率存在正相关；Eisenhardt & Schoonhoven（1990）研究了新创企业的高层团队，指出技能差异化更强的创业团队比起技能较相近的团队，能更好地影响新创企业的绩效；Carpenter（2002）探讨了团队异质性对团队绩效关系的影响，发现高管团队职业经验的异质性与团队绩效正相关；Daniel，Tanja & Utz（2007）等在其研究中同样发现团队成员职能背景的异质性与团队绩效有着正相关关系；Beckman等（2007）在研究中证实了创业团队成员在先前职能和经验方面的异质性将带来有利结果的结论；Bouncken（2004）在研究中发现，团队成员职能背景的异质性程度越高，越有利于为新创企业提供扩大的技术知识和信息组合，进而有利于新创企业绩效的提升；金泉（2010）在实证研究中发现，基于团队成员职能背景的异质性对于创业绩效改善有重要的贡献，同时指出对于中国本土创业企业而言，构筑职能异质型创业团队将有利于创业成功。

从上面诸多学者的研究中，我们可以看出，创业团队成员的职能背景方面的异质性有利于团队成员之间知识、信息、经验的共享，实现优势互补，进而有利于创业绩效的提升。因此我们认为创业团队成员多样化的职能背景有利于新创企业在企业成长过程中有效地规避来

自多方面的风险，产生更多有益的决策，促进新创企业的健康发展，据此我们提出以下假设。

H2b：创业团队成员的职能背景异质性程度较高时，容易获得较好的创业绩效。

（三）创业团队成员价值观异质性与创业绩效

创业团队成员价值观的异质性是指创业团队成员在团队使命、目标和任务认知以及承诺上的差异，这种差异往往是影响创业能否成功的最重要因素之一（石磊，2008）。

早期学者在研究创业团队成员异质性时，多关注较明显、容易测量的人口统计学特征和职能背景的异质性，对于不易被观察和测量的价值观等深层次的异质性关注较少。随后有学者指出与易于观察的年龄性别等方面的异质性相比，最初不太容易观察的价值观异质性对绩效的预测性会随着时间的推移越来越好（Karen. A. & Jehn，1994）。于是，近年来一些学者开始关注价值观异质性对创业绩效的影响。然而在现有的文献中，可供参考的有关创业团队成员价值观异质性与创业绩效关系的结论仍然不多，我们对这些研究结论作了简要梳理。

Jehn，Northcraft & Neale（1997）在研究中发现团队成员价值观上的异质性会削弱团队的凝聚力，降低成员的相互信任和满意度，降低成员对团队的忠诚度和留在团队中的意愿，从而不利于实现较好的创业绩效。

Pelled，Eisenhardt & Xin（1998）的研究发现，价值观的差异

往往是导致团队成员不同行为的内在原因，容易引起相互怀疑和敌对情绪，提高成员间的关系冲突水平，破坏良好的团队氛围。

Simons，Pelled & Smith等（1999）在研究中发现，团队成员价值观的异质性对团队决策的正确性、一致性、有效性等方面存在负相关关系。

安苏霞（2005）在研究中指出价值观包含的情感、愿望和追求对个人的行动有导向作用，共同的价值观有利于达成合作、团结，有利于共同目标的实现。

石磊（2008）在研究创业团队构成多元化的选择模式与标准时指出，团队成员具有相同的价值观、相同的愿景与目标时，该创业团队则更为团结和凝聚，在创业初期的目标更明确，从而更容易获得较好的创业绩效。反之，价值观多元化容易产生团队成员之间的人际冲突，不利于创业绩效的提高。因此，在选择创业团队成员时，应该重视与其他团队成员的价值观是否一致。

金泉（2010）在研究中指出创业团队成员在价值观上过度的异质性可能不利于创业绩效，价值观不相容可能是造成团队成员间冲突的直接导火索，而这必将会腐蚀异质性团队的能力协同效应和互动质量。

牛静（2010）在实证研究中发现工作价值观的相似性会显著的正向影响团队的任务绩效和团队创新。

综合上述学者的观点，本研究认为创业团队成员价值观异质性程度较高时，也即团队成员的价值观（团队使命、目标、认知）差异较大时，在团队目标和对任务的认知上较容易产生分歧，不利于团队成员的团结和凝聚，不利于形成统一的决策，从而不利于创业绩效的提升，据此，本研究提出以下假设：

H2c：创业团队成员的价值观异质性程度较高时，不利于创业绩效的提升。

三、创业投资的作用

在开始探讨创业投资（VC）在创业者和创业团队与创业绩效的关系之间是否存在调节或中介作用之前，我们有必要对创业投资在新创企业成长和发展过程中的作用作出系统的分析。

在第二章第三节关于创业投资定义的文献回顾中，我们总结了创业投资的特点，其中提到创业投资对新创企业的支持不仅包括资金支持，通常还通过参与被投企业管理的方式提供包括管理经验、技术咨询在内等一系列增值服务。因此对创业投资与创业绩效关系的研究，应同时考虑资金支持和参与管理的影响。

在前人的研究中，创业投资的资金支持和增值服务对新创企业创业绩效的影响已经取得了较多的成果。例如，卢智健（2012）提出创业投资机构的活动主要由资金投入、监控活动、增值活动三个要素组成，他以209家科技风险企业为研究样本，对创业投资与被投资企业创业绩效的关系进行了实证研究。研究结果显示，创业投资机构的资金投入、增值活动和监控活动都有助于科技风险企业绩效的提升，其中创业投资机构的资金投入和增值活动直接促进了科技风险企业绩效的提升，而创业投资机构的活动通过改善被投企业公司治理和企业能力继而作用于其企业绩效；徐柏汉（2011）在实证研究中发现创业投资机构的资金投入对于被投企业的技术创新有着显著的促进作用；Fried & Bruton（1998）的研究结果表明，创业投资机构为被投企业提供管理经验确实增加了被投企业的价值，对被投企业的绩效产生积极的影响；Lemer（1999）等人在研究验证了创业投资对企业成长的正向促进作用，研究结果显示，创业投资的参与能够显著提高风险企

业的员工增长率和销售增长率；郑晓博和吴晓晖等（2012）在研究中发现，创业投资的治理行为（监控活动、增值服务）会通过一定的作用途径最终有利于提高新创企业绩效，有利于新创企业成长；龙勇（2013）在研究中指出，风险投资方的加入不仅会为企业提供资金，同时也会为企业提供建立商业网络、制订发展战略规划、实时监控资金状况等一系列增值服务，这些增值服务使得企业的技术能力得到全面提高，企业的整体竞争力也会随之上升。同时其对113个样本进行了实证分析，证实了非资本增值服务对企业提高技术能力有积极影响的结论。

综合上述研究，结合当前我国新创企业生存现状，本研究认为，在我国的创业环境下，“融资难”已经成为制约我国新创企业发展的瓶颈，对于我国的新创企业而言，首要解决的问题是“如何活下来”的生存问题。只有在激烈的企业竞争中存活下来的企业，才有“成长”的机会，创业投资机构提供的资金支持能够有效地解决这一矛盾。同时根据第二章第三节中提到的创业投资机构往往参与被投企业管理的特点，创业投资机构为了规避和被投企业之间的信息不对称和金融风险，会通过提供增值服务的方式来监督及观察被投企业，以促进其健康发展（Baeyens & Manigart，2003）。这些包括企业管理经验和技术咨询支持在内的增值服务在一定程度上正是处于起步阶段的新创企业所急需的，对促进新创企业成长有着明显的帮助功能。因此，无论是资金支持还是增值服务，创业投资在新创企业成长和发展中所起到的作用都是不容忽视的。然而创业投资（VC）在创业者和创业团队与创业绩效的关系之间是否存在调节或中介作用尚未得到证实，接下来我们就此展开讨论。

（一）创业投资在创业者（创业家特质）和创业绩效间的调节作用

在展开下面两个小节的分析前，我们先对调节变量的定义进行明确。James & Brett在1984年提出：如果因变量Y与自变量X的关系是变量M的函数，则称M为调节变量。也就是说，因变量Y与自变量X的关系受第三个变量 M 的影响，则称M为调节变量。调节变量对因变量和自变量之间关系的影响不仅体现在方向上（正或负），同时体现在强弱上（Baron & Kenny，1986）。

Davidsson（2007）指出在将来的创业研究中，应该将调节和中介变量纳入研究中。在同年，Rauch & Frese指出现有文献中许多关于创业者人格特征与创业绩效的关系研究结果截然不同，表明调节因素可能存在。李海垒（2012）对关于创业者特征的研究成果进行了全面的回顾和述评，指出在以往的研究中，调节因素对于创业者人格特征与创业之间关系的影响很少被研究，其提出如果将调节因素纳入创业者人格特质作用效应模型中的话，应该能够增加模型的预测力。

随着创业投资的兴起，目前创业投资机构在新创企业的成立和发展过程中的影响越来越明显，在众多新创企业的背后均能看到创业投资机构活跃的身影。前文中我们亦指出创业投资除了提供资金支持外，往往还通过提供包括管理经验、技术咨询在内的一系列增值服务介入新创企业管理，这些监管治理行为在一定程度上对创业者的创业行为存在影响。

本研究基于创业者的创业家特质、创业投资、创业绩效三者之间的关系，结合我国的创业环境，分别从资金支持和增值服务两方面对创业投资在创业家特质与创业绩效的关系中可能存在的调节作用作出如下逻辑分析。

首先，在第三章第二节中，我们提出创业者的个人特质和社会特质对创业绩效或存在正向的积极影响。但在我国的创业环境下，“融资难”已经成为众多新创企业面临的最大问题，诸多新创企业中，拥有良好的个人特质和社会特质的创业者在面临技术革新、高端人才引

进、规模扩大等重大问题的决策时，往往因资金短缺而不得不推迟计划或变更计划。同时众多新创企业的创业者将大量时间和有限的精力投入到与筹措资金相关的活动上，其优秀的个人特质和社会特质对企业成长的积极影响也因此大打折扣。而创业投资提供的资金支持能够有效地解决这一问题，能够帮助创业者解决由于资金短缺导致的一系列问题（如市场规模的扩大、高新技术的引进、高端人才的加入、生产能力的提高等）。这使得拥有优秀的个人特质和社会特质的创业者在一定时间内不必再为资金短缺的问题而劳心劳力，能够全身心地投入到生产经营活动中，在一定程度上，坚定了其创业成功的信心，同时使得其所制定的发展计划更快且更有效地得到执行。

其次，创业投资机构通过一系列增值服务（如管理经验、技术咨询、监管治理等）来参与新创企业的管理，这些增值服务在一定程度上能够为创业者实现创业目标、提升创业绩效带来积极的影响。因为这些优秀的管理经验和成熟的监管治理策略或可以有效地弥补创业者管理经验的不足，提升其治理和管理水平，帮助创业者在其创业的过程中走得更快、更平稳。例如，国内学者李云飞等（2011）指出创业投资家对所投企业的监督有助于风险企业家提高其努力水平；李延喜（2002）在其研究中指出创业投资机构与创业者的面谈、沟通以及对创业公司的监管，可以帮助创业者及其管理团队减少经营风险、获得社会关系资源，实现价值的迅速增值；龙勇（2013）在其实证研究中亦指出创业投资机构带来的包括建立商业网络、制定发展规划、实时监控资金状况等在内的一系列增值服务，为创业者专注于企业技术能力的提升创造了有利条件。

结合以上分析，我们认为创业投资对新创企业无论是资金支持抑或是带来的一系列增值服务，都能够有效地增强新创企业的创业者的个人特质和社会特质的活性，使其优秀的个人特质和社会特质更充分地得到发挥，从而有利于其创造更好的创业绩效。因此，本研究认为在创业者特质与创业绩效之间的关系或存在正向的调节作用，故提出

以下假设。

H3a：当新创企业的创业者拥有更优秀的个人特质时，该新创企业在创业投资的支持下，能够创造更好的创业绩效。

H3b：当新创企业的创业者拥有更优秀的社会特质时，该新创企业在创业投资的支持下，能够创造更好的创业绩效。

（二）创业投资在创业团队成员构成异质性和创业绩效间的调节作用

在前文中，我们提到，创业团队成员构成的不同维度的异质性或对创业绩效有着不同的影响。人口统计学方面的异质性会阻碍创业团队成员之间的沟通交流、不利于互动和合作；而价值观方面的异质性会导致成员之间对创业目标和任务认知的差异，不利于创业团队的团结和凝聚；因此，这两方面的异质性或对提升创业绩效有着不利的影响。

而创业投资作为一种权益投资，为实现高资本收益，往往会通过提供增值服务的方式介入被投企业管理。目前在创业投资行业中，创业投资机构对投资对象企业中出现的不利投资对象发展的经营风险，往往会通过监管治理、激励、沟通的方式协助处理和防范，以降低投资风险。例如Raymon等（2000）指出人力资本管理激励成为控制创业企业投资风险的主要手段；边均兴（2004）指出创业投资机构会通过一定的制度安排、契约设计来加强对人力资本的激励和约束，体现人力资本的价值，提高人力资本的效率。

因此，本研究认为创业投资的支持在创业团队人口统计学和价值观方面的异质性与创业绩效的关系之间可能存在正向的调节作用，即

对于团队成员人口统计学特征、价值观异质性程度较高的新创企业，创业投资机构的介入或可通过监管治理等方式，更好地解决因人口统计学特征异质性和价值观异质性带来的系列问题，降低这两个方面的异质性带来的不利影响，从而帮助新创企业更好地提升创业绩效。故本研究提出以下假设：

H4a：创业团队成员人口统计学特征异质性程度较高的新创企业，获得创业投资的支持后，有利于其创业绩效的提升。

H4b：创业团队成员价值观异质性程度较高的新创企业，获得创业投资的支持后，有利于其创业绩效的提升。

在前文我们提到职能背景方面的异质性有利于创业团队的知识、经验、信息的共享，从而容易实现较高的创新水平，对创业绩效的提升有着积极的影响。然而在众多新创企业中，由于缺乏经营管理知识和经验，通常忽视了管理对企业成长的重要性或没有能力对企业进行专业科学化的管理（龙勇，2013），因而常无法使既有的优势最大化地体现。然而创业投资的介入能够带来高水准的管理经验，这些管理经验将使得新创企业所拥有的不同职能背景的团队成员有效地发挥其专长能力，更好地促进创业绩效的提升。

根据Sapienza（1991）的研究成果，创业投资家对其所投资的创业企业的后续管理活动（包括战略规划、人际沟通、社会资源网络的方面），是创业企业价值增值的主要动因；卢智健（2012）在实证研究中发现创业投资机构的活动对科技风险企业的战略能力、技术能力、营销能力、创业导向有显著的正向影响；多数学者均认为风投机构的积极介入可为被投资公司的经营管理提供专业知识与监督，从而可提高被投资公司的治理水平和经营绩效（Jensen，1976；Macmilla，1989）。

另外，在实际工作经验中，我们发现，对于团队成员职能背景异

质性程度较高的新创企业，因其团队成员多样化的职能背景，在接受创业投资机构为其输出的各种增值服务时，对接将更为顺利，从而使得创业投资机构的支持成效更为明显。

综上所述，本研究认为创业投资的支持在创业团队成员职能背景异质性与创业绩效的关系中或存在积极的调节作用，也即当新创企业获得创业投资的支持后，其所拥有职能背景多样化的优势能够得到更好的发挥，故本研究提出以下假设：

H4c：创业团队成员职能背景异质性程度较高的新创企业，获得创业投资的支持后，能够创造更好的创业绩效。

（三）创业投资在创业者（创业家特质）与创业绩效间的中介作用

在分析创业投资在自变量和因变量之间的中介作用前，我们首先明确一下中介效应的相关定义。温忠麟、张雷等（2004）分析了中介效应的验证机制，并对中介变量作出了定义：在自变量X与因变量Y之间的关系中，如果X通过变量M来影响Y，则称M为中介变量。

目前在创业投资行业亦流传着这样一句话：“马（产品）、赛马（市场）和机会（财务指标）都不是最重要的，决定风险投资家是否愿意下赌注的是骑手（创业者）”，可见创业者的特质对创业投资机构投资决策的重要影响是不言而喻的。

然而现有的文献关于创业者的创业家特质在吸引创业投资方面的作用的研究严重不足，但在关于创业投资价值评估理论和方法的文献中，多可以看到创业投资机构在对新创企业进行投资价值评估时，往往对创业者的人格特质、社会特质等给予了较高的关注。例如Rah等

（1993）的研究得出，在创业投资项目评估中最重要的因素是创业者的人格和经验，而企业的财务要素反而不是显得很重要；Tyebjee & Bruno（1984）在调查研究中发现管理者技能和历史是影响风险评估最关键的因素等。因此，我们可以在这些风险投资价值评估理论中找出创业投资机构在选择被投企业时有关创业者特质的加分偏好，用以判断创业者的特质在吸引创业投资方面的作用。

美国纽约大学企业研究中心在1990年对100家专业风险投资公司投资评估决策所作的调查结果表明，在诸多考虑因素中，企业家持续奋斗的精神、企业家对目标市场的高度熟悉、企业家以往领导能力的证明是位列前三的重要因素。在1994年，Vanceh & Robert两位美国教授联合作了有关投资项目决策的调查，调查结果显示创业家的正直、勤勉、过往经历、风险承担等是评估创业企业管理能力的主要标准。

周进（2000）在研究中指出创业者的素质在创业者寻求风险投资的过程中起着决定性的作用，是创业者赢得风险投资的关键。同时其指出成功的创业者应具备：客观的处理人际事务的能力、敢于接受新事物不断创新、较强的决策能力和负责等特点，这些特点在我们提出的创业家特质衡量指标中分别对应着社交网络、创新能力、风险承担等。

寸晓宏（2000）在研究中指出风投企业在对项目经营机构进行价值评估时，其主要评估内容包括创业者和管理团队的相关指标。其中对创业者的评估指标包括创业者经历与背景评估及创业者的人格特征两方面，其指出：创业者过去的经验，是判断其经营能力的主要参考依据；创业者的背景、财务状况、品质名声也是重点考虑因素；一个理想的创业者人格特征应具备智慧、创新、勤奋、诚实等特点，对新创企业有奉献精神和强烈使命感，对追求成功有强烈愿望，并能承受压力，且具有较强协调、组织的能力等。

综合以上研究，我们可以看到，创业投资机构在作投资价值评估时，创业者的个人特质（自治和创新能力、风险承担、前瞻部署、知识素质等）和社会特质（社交网络、创业经验等）往往被视为最重要的评估指标。根据上述研究中创业投资机构对新创企业创业者的评估加分偏好，我们可以认为，拥有更优秀的个人特质和社会特质的创业者，容易获得创业投资机构的青睐，也即其更容易获得创业投资的支持。

基于以上研究，结合前文创业者的创业家特质以及创业投资对创业绩效的影响分析，本研究认为创业投资（VC）在创业者的创业家特质与创业绩效的关系之间或存在中介作用。故本研究提出以下假设：

H5a：当新创企业的创业者拥有更优秀的个人特质时，该新创企业更容易获得创业投资，进而能够获得更好的创业绩效。

H5b：当新创企业的创业者拥有更优秀的社会特质时，该新创企业更容易获得创业投资，进而能够获得更好的创业绩效。

（四）创业投资在创业团队成员构成异质性与创业绩效间的中介作用

Williams & O'Reilly（1998）回顾了过去40年的研究成果，发现组织成员构成的异质性可能对组织绩效有影响，但现有的研究无法解释组织成员异质性与组织绩效的明确关系。因此，便有学者指出在两者的关系间，可能存在一个中介变量。然而创业投资的支持在创业团队构成异质性与创业绩效的关系中，是否存在中介作用尚无学者研究。

在风险投资行业有这样一种说法："一流的创意加上二流的管理

团队会使你满盘皆输，而二流的创意加上一流的管理团队会让你满载而归。”足见创业投资机构在投资新创企业时，对创业团队的素质和能力的高度关注。在现有的有关创业投资评估理论和方法的文献中，我们亦发现创业团队的素质和能力对创业投资机构投资决策有着重要的影响，是最关键的投资评估指标之一。例如Tyebjee & Bruno（1984）调查发现，创业投资者在进行投资项目评估时最看重的是一个企业的管理者团队，其次才是市场规模增长率和投资回报率；Poindexter（1976）在研究中指出管理层的素质是最重要的评估指标；Zacharakis & Meyer（1998）通过实证研究证明了创业团队对于创业投资者决策有着明显影响；申长江等（2000）在综合分析了前人及以往研究机构关于创业投资决策评估指标选择的调查结果后指出，管理层素质是构成风险投资决策的首要指标。

在前文第二章第三节中我们对创业投资特征进行总结时指出，创业投资本质上是一种权益投资，其投资方向主要是高成长、高潜力、高收益的行业及企业，以获得高资本收益。因此我们认为，受创业投资机构青睐的新创企业应具备高成长、高潜力、高收益的特点，其创业团队应具备有利于新创企业成长和发展的构成特征，从而更容易获得较高的创业绩效，创业投资机构也更容易获得投资收益。

根据以上分析，我们认为对于新创企业而言，其创业团队如具备更有利于其成长和发展的构成特征，则在创业投资决策评估时，更容易获得较高的加分，也即该新创企业更容易获得创业投资的支持。结合前文创业团队与创业投资对创业绩效的影响分析，本研究认为，创业投资在创业团队成员构成异质性程度与创业绩效的关系之间可能存在中介作用，也即新创企业创业团队成员的构成特征会影响其获得创业投资，继而影响其创业绩效．

由于在前文中我们指出创业团队成员构成的不同维度的异质性对创业投资、创业绩效的影响应各不相同，因此我们对创业团队异质性的测量分别从人口统计学特征、价值观、职能背景三个方面来进行考

察（见第二章第四节）。在这里，我们对创业投资在创业团队成员构成的三个不同维度的异质性程度与创业绩效的关系之间或存在的中介作用分别进行探讨。

维度一：创业团队成员人口统计学特征

对创业投资机构而言，在对投资对象的组织结构进行评估时，首先会分析组织结构是否有利于促进组织的健康发展（王晓晶，2001）。而在前文中我们通过文献研究得知，创业团队成员的人口统计学方面的异质性会阻碍团队成员之间的沟通交流，影响他们在完成团队任务时的互动及合作，同时容易引发成员之间的情感冲突，降低成员的组织认同感（石磊，2008；Brewer & Kralner，1986；等）。而Ensley等（2001）在实证研究中发现创业团队成员之间的情感冲突与投资绩效呈负相关，即创业团队成员之间的情感冲突愈明显，则创业投资机构越不容易获得较高的投资回报。

然而前文中提到创业投资本质上是一种权益投资，投资目的往往是为了获得高额的资本收益，于是当投资对象出现不利于其获得较高的投资回报的因素时，会给出较低的评价。在我国创业投资行业这一点也时常得到体现，即当投资对象的管理团队成员之间存在较为明显的情感冲突时，创业投资机构往往会持谨慎而犹豫的投资态度。因此，本研究认为，人口统计学异质性程度较高的创业团队在面对创业投资机构价值评估时，不容易获得加分，故而不容易得到创业投资的支持。

根据上述创业团队的人口统计学特征异质性对创业投资的影响分析，结合前文创业团队人口统计学异质性与创业投资对创业绩效的影响分析，本研究认为，创业投资在创业团队的人口统计学特征异质性与创业绩效的关系中或存在中介作用，也即新创企业的创业团队的人口统计学特征的异质性会影响其获得创业投资，继而影响其创业绩效。

H6a：创业团队成员人口统计学特征异质性程度较高的新创企业，较不容易获得创业投资，进而不易获得较好的创业绩效。

维度二：创业团队成员价值观异质性

由于创业团队成员的价值观属性是不易被观察和测量的一类隐形属性，因此在创业投资价值评估理论的相关文献中，较少有学者将团队成员的价值观列入评估指标。

然而前文的文献研究中我们发现团队成员价值观的异质性对创业绩效的影响主要体现在团队成员对团队使命、认为目标和认知的差别上。当团队成员价值观异质性较高时，则其对团队目标和任务认知的差异较大，在团队决策时不容易形成统一意见，影响创业团队的向心力和凝聚力。Ensley（2001）的实证研究结论显示，创业团队的凝聚力与投资绩效呈现正相关关系，也即创业团队的凝聚力越高，则创业投资机构越容易获得较高的投资回报。在我国的创业投资行业内，在评估投资对象时，诸多创业投资机构也愈来愈注重对新创企业核心团队的凝聚力和团队精神的考察，一个团结凝聚的、成员对团队使命和创业目标有高度认同感的创业团队往往会得到创业投资机构的评估加分。

因此，本研究认为，创业团队成员的价值观异质性程度较高时，不容易获得创业投资机构的认同，故而不容易获得创业投资的支持。结合前文创业团队价值观异质性与创业投资对创业绩效的影响分析，本研究认为创业投资在创业团队成员价值观异质性与创业绩效的关系中或存在中介作用，故提出以下假设：

H6b：创业团队成员价值观异质性程度较高的新创企业，较不容易获得创业投资，进而不易获得较好的创业绩效。

维度三：创业团队成员职能背景异质性

在前文的文献回顾中我们发现，创业团队成员的职能背景方面的异质性有利于团队成员之间知识、信息、经验的共享，实现优势互补。这意味着当创业团队成员职能背景异质性较高时，则表示该创业团队拥有多样化的知识组合、信息来源和行业及职业经验。创业投资机构在对投资对象进行决策评估时，创业团队成员多样化的职能背景也往往是其考察的重点。

例如，王晓晶（2001）指出创业投资项目是Team　Work，整个团队成员的素质对创业企业的生产经营活动的重要性是毋庸置疑的，并将创业团队的技术状况、知识结构、经验等列入考察的重点；Kelly，Campanella & Mckiernan（1971）将“整个团队对于技术与管理能力具有均衡互补的专业特长”列入创业投资项目评估指标；Beckman（2007）通过对161家年轻的高新技术企业的数据进行分析，发现创业团队先前若具有多样的管理经验、创业经验以及职能经验，有利于企业获得创业投资并上市；Zimmerman（2008）分析了243家新上市公司数据，发现高管团队职能经验的异质性有助于使企业获得更大的上市融资额；Franke等人从投资人的角度考察了创业团队构成特征对投资人评价商业计划的影响，发现创业团队的丰富的行业经验、管理经验有助于其商业计划获得好的评价；寸晓宏（2000）指出风投机构对经营机构的评估包括经营团体的专长与管理能力评估，并指出理想的经营成员应各具专长，而经营团体则应由具有生产、营销、财务、研究等不同专长、经验丰富且有辉煌成功记录的人员组成。

综合以上研究，本书认为新创企业的创业团队成员的职能背景异质性也即团队成员职能背景的多样化有助于其在寻求创业投资的支持时，获得较高的评估打分，进而更容易获得创业投资的支持。结合前文创业团队成员职能背景异质性与创业投资对创业绩效的影响分析，本研究认为创业投资的支持在创业团队成员职能背景异质性与创业绩效的关系中或存在中介作用，故提出以下假设：

H6c：创业团队成员职能背景异质性程度较高的新创企业，较容易获得创业投资，进而获得较好的创业绩效。

第三节　本章小结

在本章中，我们首先建立了一个以创业者特质和创业团队成员构成异质性为自变量，以创业绩效为因变量，分别以创业投资作为调节变量和中介变量的竞争模型。并提出了基于模型的15项假设。在表3.1中，我们对本研究中提到的所有假设作了汇总。

表3.1　研究假设汇总表

编号	假　　设
H1a	当新创企业的创业者拥有更优秀的个人特质时，该新创企业容易获得较好的创业绩效
H1b	当新创企业的创业者拥有更优秀的社会特质时，该新创企业容易获得较好的创业绩效
H2a	创业团队成员人口统计学特征异质性程度较高时，不利于创业绩效的提升
H2b	创业团队成员的职能背景异质性程度较高时，容易获得较好的创业绩效
H2c	创业团队成员的价值观异质性程度较高时，不利于创业绩效的提升
H3a	当新创企业的创业者拥有更优秀的个人特质时，该新创企业在创业投资的支持下，能够创造更好的创业绩效
H3b	当新创企业的创业者拥有更优秀的社会特质时，该新创企业在创业投资的支持下，能够创造更好的创业绩效
H4a	创业团队成员人口统计学特征异质性程度较高的新创企业，获得创业投资的支持后，有利于其创业绩效的提升

续表

编号	假　　　设
H4b	创业团队成员价值观异质性程度较高的新创企业，获得创业投资的支持后，有利于其创业绩效的提升
H4c	创业团队成员职能背景异质性程度较高的新创企业，获得创业投资的支持后，能够创造更好的创业绩效
H5a	当新创企业的创业者拥有更优秀的个人特质时，该新创企业更容易获得创业投资，进而能够获得更好的创业绩效
H5b	当新创企业的创业者拥有更优秀的社会特质时，该新创企业更容易获得创业投资，进而能够获得更好的创业绩效
H6a	创业团队成员人口统计学特征异质性程度较高的新创企业，较不容易获得创业投资，进而不易获得较好的创业绩效
H6b	创业团队成员价值观异质性程度较高的新创企业，较不容易获得创业投资，进而不易获得较好的创业绩效
H6c	创业团队成员职能背景异质性程度较高的新创企业，较容易获得创业投资，进而获得较好的创业绩效

从上表中，我们可以看到，我们首先提出了有关创业者特质和创业团队成员构成异质性与创业绩效的关系的假设（H1和H2）。然后为了找出创业投资在自变量和因变量之间究竟起到何种作用，我们提出了分别将创业投资作为调节变量（H3和H4）和中介变量（H5和H6）的竞争性假设。这样作主要是由于在现有的文献中，找不到有关创业投资在自变量和因变量之间究竟存在何种作用的结论，好处是：首先无论假设最终能否得到数据支持，我们对创业投资在自变量和因变量之间的作用的研究都较为彻底和全面；其次能够尽量作到对数据的充分利用和使其价值最大化。

第四章　研究方法

第一节　问卷设计和变量测量

由于本研究所需数据无法在可公开获取的资料中获取，因此为了实现对以上假设的检验，我们需要通过问卷调查的方式在新创企业中收集量化数据。问卷的设计将结合我们的理论思考和创业实践者的建议来确定。

我们首先结合文献资料和参考学术界成熟量表，确定了本研究框架模型中各变量的测量维度、测量指标和测量题项，并据此设计了本次研究的基础问卷。基础问卷设计完成后，我们首先与6位创业实践者进行了深入交流，请他们评估问卷的适用性，以及请他们提出修改建议。随后向论文指导老师们征询了有关题项设计、题项措辞和问卷格式等方面的意见。最后结合了创业实践者和论文指导老师的意见和建议，我们对基础问卷进行了修改和完善，形成了调查问卷第二稿。最后我们将第二稿的问卷在小样本范围内进行预测试，根据预测结果的可信度分析，以及预测试对象的反馈和建议，对调查问卷作了进一步的修改，在此基础上形成问卷的最终稿。

一、各变量的定义与测量维度

在设计问卷之前，我们首先根据理论模型与假设，确定需要测量的变量。本书主要涉及“创业者”、“创业团队”、“创业投资（VC）”和“创业绩效”四个关键变量，在这里首先将各变量的操作性

定义及其测量维度的划分进行明确的阐述。

（一）创业者及创业者的特质

创业者的定义：在本研究中我们采用了狭义的创业者定义，将创业者定义为：“发起创业活动或创立新企业的核心人员，区别于创业团队成员，该核心人员角色往往是新创企业的创始人（Founder）或创业团队的领导者。”

创业者的特质：在第二章第四节我们对创业者特质的文献回顾中，我们总结了创业者特质主要包括两个方面，即个人特质和社会特质，其中个人特质包括自治、创新能力、风险承担、前瞻部署、知识素质等，而社会特质则包括社交网络和创业经验等。而个人特质和社会特质优秀与否则以这两方面包含的各项属性是否明显作为判断标准。也即如创业者拥有更强的自治和创新能力、风险承担倾向、前瞻部署行为偏好以及更丰富的知识素质，则表示其个人特质更优秀；如创业者拥有广阔的社交网络、更丰富的创业经验，则表示其社会特质更优秀。在实际测量时，我们将针对创业者的个人特质的各个属性和社会特质的各个属性分别设立题项来进行全面考察。

（二）创业团队及团队成员构成异质性

创业团队的定义：在第二章第三节中我们对创业团队定义的相关文献进行了回顾，并综合前人的观点，提出了一个符合我国新创企业特点的定义：在创业的早期阶段，由两个或两个以上成员组成的团体，团体成员共同制定创业目标、参与新创企业战略决策并共享财务权益，团队成员往往在所创企业中担任管理层的职务。

创业团队成员构成的异质性：在第二章第四节我们同时回顾了学者们关于创业团队成员构成的异质性的测量维度划分方法，在归纳总结的基础上提出从创业团队成员的人口统计学特征、职能背景和价值观等三个维度来对创业团队成员构成异质性进行测量，其中人口统计学特征包括年龄、性别、教育水平三个属性，职能背景则采用学者们常用的职能背景判断标准，即以该团队成员在过去的职业生涯中长期从事的职务作为判断标准。

（三）创业投资（VC）

创业投资的定义：在第二章第三节中，我们引用了刘健钧（2002）提出的创业投资定义：创业投资是指向具有高增长潜力的未上市创业企业进行股权投资，并通过提供创业管理服务参与所投资企业的创业过程，以期在所投资企业发育成熟后即通过股权转让实现高资本收益的资本运营方式。同时我们在文献回顾的基础上总结了创业投资的特点：以获得高资本收益为目的；投资方向多为高风险、高潜力、高利润的行业和企业；创业投资机构多通过提供管理咨询等增值服务直接或间接参与被投企业管理。所以我们在实际测量时，除了设立“是否获得创业投资”的题项外，还需设立“创业投资机构是否参与管理”、“提供何种增值服务”等题项用于辅助测量。

（四）创业绩效

创业绩效的定义：在第二章第二节的文献回顾中，我们发现关于企业绩效的定义主要存在三种不同的观点：“绩效是结果”、“绩效是行为”和“绩效是能力”，而学者们多倾向于“绩效是结果”这一观点，因此

本研究采用了刘预（2008）、马鸿佳（2008）等人对于创业绩效的定义：新创企业绩效指创业者为实现其创业目标，通过一系列的创业行为所取得的反映新企业初创和成长的各种结果，这种结果具体来讲，可以从新企业的获利性以及成长性来衡量。

创业绩效的测量维度：在前面的文献回顾中，我们看到对于创业绩效的测量一直是创业理论研究的重点和难点，学者们在各自的研究中，亦分别采用了不同的创业绩效测量方法，然而这些测量方法在一定程度上是冲突和矛盾的。由于本书的研究对象为新创企业，根据第二章第一节中提到的新创企业的特点，基于创业绩效理论的文献研究，我们认为，一个符合新创企业特点的创业绩效测量评价标准应以能够充分反映其成长和发展状况为目标，应重点关注其成长性和获利性，因此本研究对于新创企业创业绩效的测量将从财务绩效和成长绩效两个方面分别考察其获利性和成长性。对于财务绩效的测量，主要从市场占有率、净收益率、投资收益率三个指标进行评价，而对成长绩效的测量则从销售额、净收益率、创新程度、市场份额、市场规模、员工数量五个指标进行评价。

二、各变量的测量指标

根据上文对于创业者、创业团队、创业投资、创业绩效几个要素的概念界定和测量维度划分，本研究将各变量的测量指标确定如下：

1. 创业者：以创业者个人特质（自治、创新能力、风险承担、前瞻部署、知识素质）和社会特质（社交网络、创业经验）为测量指标；

2. 创业团队：分别从人口统计学特征（年龄、性别、教育水平）、职能背景、价值观三个维度来衡量其异质性程度。

3. 创业投资：以是否获得创业投资、投资金额、股份比例、参与管理、有无对赌/回购协议、增值服务等作为测量创业投资变量的测量指标。

4. 创业绩效：从成长性和获利性两方面来进行，其中成长性以成长绩效（销售额、规模、员工数量、市场份额）为测量指标，获利性以财务指标（市场占有率、净收益率、投资收益率）为测量指标。

三、变量的测量

（一）创业者特质的测量

对于创业者特质的测量，本研究修改自崔瑜（2010）在其研究中使用的量表，该量表主要整合Acedo对于企业家风险感知对于机会识别的研究中企业家的特质（Acedo & Florin，2007）以及Lumpkin & Dess（1996）等学者所使用的量表。包括了自治、创新能力、风险承担、前瞻部署等测量项。本书在该量表的基础上增加了知识素质、社交网络、创业经验等测量项。在问卷中，所有问题的选项都采用Likert五级量表打分形式（见表4.1）。

表4.1　创业者特质的测量

维度	题　　项
自治	A1 我作任何事情倾向于依靠自己、自力更生
	A2 我是个非常独立的人
	A3 我作事情有高度的自控能力
创新能力	B1 一般而言，我是同行中第一个或第一批采用创新作法的
	B2 和同行相比，我拥有较多的创新思想
	B3 一般而言，我是同行中第一个获得创新信息的
风险承担	C1 我愿意经营那些有风险的业务
	C2 在决策过程中，我总是倾向于高风险的项目，以期获得高回报
	C3 我相信在公司发展过程中，为了完成公司目标，应当采取大胆的、冒险的行动
	C4 当决策制定中面对不确定情境时，我总是采取大胆与积极的姿态，从而为公司抓住带来巨大潜在收益的机会
前瞻部署	D1 我总是在寻找改善生活的事物和机会
	D2 无论在什么场合我或我所作的思想工作都是建设性改变的重要因素
	D3 我认为自己的想法得以实现是最令人兴奋的事情
	D4 我总是在寻找作事情更好的途径
知识素质	E1 我有多学科的知识背景
	E2 我有丰富的专业知识
	E3 我有丰富的企业管理知识
社交网络	F1 我与供应商企业具有良好的关系，能及时得到他们的理解和支持
	F2 我与主要客户企业具有良好的关系，并能使企业因此获益
	F3 我与行业主管部门、政府职能部门等有着良好的关系
	F4 我与银行、证券、融资等公司有着良好的关系
创业经验	G1 我有参与多次创业活动的经历
	G2 在以往的创业活动中，拥有良好的创业成绩

（二）创业团队成员构成异质性程度的

测量

对创业团队成员构成异质性程度的测量分为8个题项：

其中1、2、3为人口统计学特征的测量题项，其中年龄差异分为25岁以下、25—30岁、31—35岁、35—40岁、40—45岁、45—50岁、50岁以上七档；教育背景（最高学历）主要考察高中及以下、大专、本科、硕士和博士等五个类别；4为职能背景的测量题项，主要以财务、人力资源、市场/公共关系、运营、工程/研究开发、战略规划、法律、信息技术、总经理/总负责、其他（Boeker，1988；Murray，1989；Tihanyi等，2000；Zimmerman，2008）10个类别加以考察；5量表中的24个题项则分别对团队成员的认知、价值观、偏好、协作沟通等内在的特性进行测量，自Jehn，Northcraft和Neale（1999）开发的量表完善以来，这些题项也多被国内学者的研究采用，调研问卷均采用肯定性语句，使用李克特五点刻度进行测量。根据受访者自己的主观感受，以数字1—5分别表示非常不赞同、不太赞同、中立、比较赞同和非常赞同。

（三）创业绩效的测量

创业绩效的测量，目前学术界是以 Chandler & Hanks（1993）以及Covin & Slevin（1991）等学者的创业绩效量表为研究标准。本书修改自王冰（2012）在其研究中所采用的创业绩效量表，该量表以学术界主流的量表为基础修正而来，且该创业绩效量表拥有较高的信度和效度。调研问卷中创业绩效相关题项均采用陈述性语句，并使用李克特五点刻度进行测量。基于受访者自己的感受，以数字1—5分别表示非常不赞同、不太赞同、中立、比较赞同和非常赞同（见表

4.2）。

表4.2　创业绩效的测量

维度	题　　　　项
获利性（财务绩效）	I1 公司主体业务一直保持着很高的市场份额（市场占有率）
	I2 公司的利润率保持在很高的水平（净收益率）
	I3 公司净资产收益率在同行业中处于优势（投资收益率）
成长性（成长绩效）	J1 与同行相比，本公司员工数量增长很快
	J2 与同行相比，本公司销售额增长很快
	J3 与同行相比，本公司净收益增长较快
	J4 与同行相比，本公司新产品或服务发展速度较快
	J5 与同行相比，本公司市场份额增长速度较快
	J6 预计本公司的规模将继续扩大

（四）创业投资的测量

关于创业投资的测量，本研究以是否获得创业投资作为主要测量指标，另设获得创业投资的时间、获得创业投资金额、创业投资机构是否参与管理、与创业投资机构之间有无对赌/回购协议四个辅助题项（见附件中的相应题项）。

第二节　问卷发放与回收

问卷确定之后，我们将问卷编辑成符合填写逻辑的网页版电子问卷，反复测试直至问卷流程确认无误后发布到互联网上。随后我们聘请了国内某知名在线调研服务商协助我们在新创企业中收集问卷。

由于我们的研究对象是新创企业的创业者和创业团队，因此我们首先在在线调研服务商的线上样本库中随机挑选了3000名来自不同企业的高级管理层用户作为受访者（该服务商的线上样本库用户均通过了身份实名、手机、邮箱等认证，受访者信息均真实可靠），同时，在随时挑选时，我们限定了同一企业仅允许至多1人参与受访。

在确定了受访者后，我们通过电子邮件和短信的方式向这3000名受访者发送填写问卷的邀请，随后我们通过在线调研服务商提供的管理后台对数据收集情况进行监测和管理，同时设定了无效数据过滤条件和保证数据收集准确性的措施。

由于本研究的研究对象为创业者和创业团队成员，因此我们在管理后台将在问卷第五题就结束跳出的受访者（既非创业者也非创业团队成员，且不熟悉其所在新创企业的创始人和创业团队成员的受访者）所填写的问卷自动判别为无效问卷并自动进行过滤（共331份问卷被过滤）。另外，我们还设定了以下两种保证数据收集准确性的措施：1. 同电脑、同IP仅允许提交一次问卷；2. 连续多个题项出现相同回答的问卷直接跳出结束并作废。

本次线上问卷调研共持续进行了三个月，在累计收集到1000家企业的有效问卷时，问卷填写入口关闭，数据收集截止。

随后，我们对收集到的1000份有效问卷进行了抽样回访，作法是：随机选取60份问卷，根据受访者在在线调研平台认证的联系方式分别通过电话和邮件与受访者取得联系，针对问卷内容进行简单访谈，对受访者口述信息与电子问卷信息进行比对。抽样回访结果显示，受访者口述信息与其填写的电子问卷信息高度一致，这表明，本次收集到的1000份问卷数据真实有效。

在整理问卷数据时，我们发现，在填写的1000份调查问卷中，仅有282位是其所在新创企业的创始人。由于我们的研究需要研究创业者个人特质对于创业投资和创业绩效的影响作用，所以，我们后续的分析，是基于这282家创业企业的数据。

第三节　数据分析策略

由于我们的数据检验是基于282家新创企业的子样本，因此我们首先拟对样本数据作子母样本对比分析。在此基础上我们拟对各变量作验证性因素分析来验证量表的结构效度，对各变量作因子负荷和信度系数评估来检验量表中各题项对因子的汇聚效度。最后采用阶层回归模型（Hierarchical Regression Modeling）的方法分别检验前文提出的调节模型和中介模型。

第五章　统计分析与讨论

第一节　基础分析

一、子母样本对比分析

如前所述，由于我们的模型中间要分析创业家个人特质对于创业投资和创业绩效的影响作用，而在我们的问卷中，是让问卷填写人自我报告个人特质，所以，进行模型检验分析时，我们仅能使用填写人是创始人的那些问卷信息。因而我们用于假设检验的是包含有282家企业的“子样本”。

我们在公司基本信息方面，比较了282家用于假设检验的企业与另外718家企业。比较的结果见下表：

表5.1　用于假设检验的282家企业与其他企业的公司特征对比

	分类	数量(百分比)		小计
		282 家企业	其他 718 家企业	
公司规模（员工数量）	10 人及以下	41(38.3%)	66(61.7%)	107
	11—20 人	41(29.9%)	96(70.1%)	137
	21—50 人	72(33.8%)	141(66.2%)	213
	51—100 人	65(26.5%)	180(73.5%)	245

续表

	分类	数量（百分比）		小计
		282 家企业	其他 718 家企业	
公司规模（员工数量）	101—500 人	43（22.9%）	145（77.1%）	188
	501—1000 人	15（20.0%）	60（80.0%）	75
	1000 人以上	5（14.3%）	30（85.7%）	35
卡方检验 χ^2（df）	17.72**（6）71.8%			
公司成立年限	1 年以内	9（31.0%）	20（69.0%）	29
	1—2 年	33（37.1%）	56（62.9%）	89
	2—3 年	77（32.1%）	163（67.9%）	240
	3—6 年	111（34.7%）	209（65.3%）	320
	7 年以上	52（16.1%）	270（83.9%）	322
卡方检验 χ^2（df）	35.11**（4）			
所属行业	传统制造	34（23.1%）	113（76.9%）	147
	商贸	58（28.3%）	147（71.7%）	205
	科技	87（33.2%）	175（66.8%）	262
	金融	3（20.0%）	12（80.0%）	15
	房地产	8（29.6%）	19（70.4%）	27
	服务	35（27.6%）	92（72.4%）	127
	互联网	38（34.9%）	71（65.1%）	109
	其他	19（17.6%）	89（82.4%）	108
卡方检验 χ^2（df）	14.05（7）			
创业投资获得与否	获得过创业投资	172（28.5%）	431（71.5%）	603
	未获得创业投资	110（27.7%）	287（72.3%）	397
卡方检验 χ^2（df）	0.08（1）			
总计		282（28.2%）	718（71.8%）	1000

首先，从企业规模来看，用于假设检验的282家企业相对于另外718家企业而言，是有差异的。这种差异主要表现在用于假设检验的282家企业中，规模相对较小的企业（人数规模尚在50人以下）所占比例较高，而其他718家企业中，人数规模在50人以上的大企业相对较多。其中可能的原因是，规模较大的企业的创始人没有足够的时间和精力来响应我们发布在互联网上的电子问卷，而是由企业中其他高层管理人员来填写的。

其次，我们也发现在公司成立年限方面，用于假设检验的282家企业和另外718家企业之间有差异。但是，我们发现公司成立年限的差异主要表现在7年以上的企业，成立年限在6年及6年之内，我们认为差异是不明显的。

对于公司所属行业，我们在问卷中设计了八个选项，分别为“传统制造”、“商贸”、“科技”、“金融”、“房地产”、“服务”和“互联网”以及“其他”。从数据分析呈现的频率来看，我们的样本中，金融业与房地产业的创业企业相对较少（两个行业加起来仅占样本总体的4%），在科技和商贸方面的创业企业相对较多（两个行业加起来占样本总体的近50%）。在假设检验的企业和其他企业之间进行对比，行业分布方面没有明显差异。

最后，对假设检验企业和其他企业之间进行创业投资获得情况上进行对比，我们也未发现显著差异，意味着282家企业在创业投资的获得情况上，没有“优势”或者“劣势”。某种程度上，也意味着我们在创业投资方面的分析结论，能应用到我国新创企业上。

二、变量测量性质分析

在我们的模型中，多数变量都属于难以直观测量的“潜在（latent）”构念，甚至有些变量是属于多阶潜变量，需要通过多个测项实施测量。下面，我们就这些变量的测量性质进行分析，在测量相关指标达标的基础上，再进行假设检验。

（一）创业者特质

本研究中，创业者特质分为两个大的类型：个人特质和社会特质。其中个人特质包括五个方面，一是自治，二是创新能力，三是风险承担，四是前瞻部署，五是知识素质。这五个方面的每一方面，都由若干题项来进行测量，所以，个人特质是一个二阶测量变量。以下我们分析创业者个人特质的测量属性。

首先，我们采用Lisrel 8.30分析工具，运行了个人特质的17测项（item）、五因子（factor）的验证性因素分析（confirmtary factor analysis，CFA）模型，也运行了另外两个备选模型（alternative model），各模型的总体拟合指标见下表。

表5.2 创业者个人特质验证性因素分析模型拟合指标

	$\chi 2$(df)	CFI	TLI	RMSEA	$\Delta\chi 2$(Δdf)
五因素模型[a]	275.16(109)	0.92	0.90	0.073	—
一因素模型[b]	618.45(119)	0.76	0.72	0.134	343.29**(10)
二阶因素模型[c]	299.73(114)	0.91	0.89	0.079	24.57**(5)

a 17个测项负载在5个因子上，其中，自治包含3个，创新能力包含3个，风险承担包含4个，前瞻部署包含4个，知识素质包含3个

b 所有17个测项负载在1个共同的因子上

c 17个测项负载在5个一阶因子上，这5个一阶因子又负载在一个二阶因子上

** $p < 0.01$

之所以构建一因素模型和二阶因素模型，是为了实现与五因素模型的比较，通过比较一因素模型与五因素模型，可以了解评估17个测项是否能区分地归属于不同的、能够显著区分的潜在因子。从上表分析，个人特质的五因子模型拟合程度较好，CFI和TLI指标均在0.9以上，RMSEA在0.08以下，满足Browne & Cudeck（1993）、Byrne（1998）、刘军和富萍萍（2007）等人推荐的标准，另外，模

型总体χ^2　　（df）也小于3，证明17个测项在概念上分别隶属于五因子，有较好的概念结构效度，同时，将这五因子模型与一因子模型进行比较，得到的模型比较参数$\Delta\chi^2$　为343.29（$p<0.01$），而且一因子模型整体拟合程度也不达标（如TLI及CFI＜0.90；RMSEA＞0.10），所以，我们可认为五因子之间具备区分效度（discriminant validity）。

二阶因素模型是评估五个一阶因子能否统一地归属于一个潜在的二阶因子（在我们的研究中，是指创业家个人特质）。结果表明，二阶因素模型整体拟合程度较好（CFI＞0.90，RMSEA＜0.08，虽然TLI＜0.90但非常接近），虽然二阶因素模型与一阶因素模型拟合有一定差距，模型χ^2　比较值为24.57（$p<0.01$），证明二阶因素模型拟合要劣于一阶五因素模型，但如前所述，整体上二阶因素模型也能接受。在后续的假设检验之分析中，我们将五个一阶因子合并起来，得到创业家个人特质得分，带入分析运算。

为评估各测项对因子的汇聚效度（convergent　validity），我们联合评估了各因子内部的信度系数（Cronbach's　α）以及因子分析中各测项对于潜在因子的因子负荷系数（factor loading），一般认为，所有因子负荷显著且测量信度系数大于0.7，则被认为较好，当然，信度系数大于0.65，也被认为可接受（Nunnally，1978）。对于个人特质变量各维度而言，信度系数和因子负荷系数的情况见下表。

表5.3　创业者个人特质因子负荷与信度系数

	题项	信度	因子负荷	t 值
自治	我作任何事情倾向于依靠自己、自力更生	0.68	1[a]	—
	我是个非常独立的人		1.52(0.19)	8.08**
	我作事情有高度的自控能力		0.99(0.14)	7.17**
创新	一般而言,我是同行中第一个或第一批采用创新作法的	0.85	1	—
	和同行相比,我拥有较多的创新思想		0.90(0.07)	13.39**
	一般而言,我是同行中第一个获得创新信息的		1.01(0.07)	15.47**
风险承担	我愿意经营那些有风险的业务	0.81	1	—
	在决策过程中,我总是倾向于高风险的项目,以期获得高回报		1.18(0.10)	11.51**
	我相信在公司发展过程中,为了完成公司目标,应当采取大胆的、冒险的行动		1.05(0.10)	10.52**
	当决策制定中面对不确定情境时,我总是采取大胆与积极的姿态,从而为公司抓住带来巨大潜在收益的机会		0.98(0.10)	9.99**

续表

	题项	信度	因子负荷	t 值
前瞻部署	我总是在寻找改善生活的事物和机会	0.73	1	—
	无论在什么场合我或我所作的思想工作都是建设性改变的重要因素		0.94(0.11)	8.21**
	我认为自己的想法得以实现是最令人兴奋的事情		0.93(0.11)	8.13**
	我总是在寻找作事情更好的途径		1.10(0.12)	9.10**
知识素质	我有多学科的知识背景	0.81	1	—
	我有丰富的专业知识		1.01(0.07)	13.52**
	我有丰富的企业管理知识		0.90(0.07)	11.98**

[a] 人为设定为1，是在因子内部设定的关于测项与因子之间关联程度的估计参照标准系

** $p < 0.01$

从上表可以看出，除了“自治”维度外，其他维度信度系数均超过0.70；自治维度的信度系数虽然未能高于0.70，但非常接近。而且，所有测项都能显著负荷于潜在因子上（说明测项与潜在因子之间的关联显著）。以上信息表明，汇聚性也是较好的。

以上所有结果表明，先前提出的创业者个人特质五维度模型在本研究中成立，将创业者个人特质分为自治、创新、风险承担、前瞻部署、知识素质五个维度合理，而且这五个维度能较好地汇聚为一个高阶因子，即创业者个人特质，测量符合标准。

表5.4　创业者社会特质验证性因素分析模型拟合指标

	$\chi2$(df)	CFI	TLI	RMSEA	$\Delta\chi2$(Δdf)
二因素模型[a]	30.95(8)	0.97	0.95	0.100	—
一因素模型[b]	52.88(9)	0.95	0.91	0.137	21.93**(1)

[a] 6个测项负载在2个因子上，其中，社交网络包含4个，创业经验包含2个

[b] 所有6个测项负载在1个共同的因子上

备注：由于只有两个一阶因子，故没有必要检测这两个因子是否会聚合到同一个二阶因子上

表5.5　创业者社会特质因子负荷与信度系数

	题项	信度	因子负荷	t 值
社交网络	我与供应商企业具有良好的关系，能及时得到他们的理解和支持	0.85	1[a]	—
	我与主要客户企业具有良好的关系，并能使企业因此获益		1.04(0.08)	13.64**
	我与行业主管部门、政府职能部门等有着良好的关系		0.93(0.08)	12.13**
	我与银行、证券、融资等公司有着良好的关系		0.98(0.08)	12.90**
创业经验	我有参与多次创业活动的经历	0.78	1	
	在以往的创业活动中，拥有良好的创业成绩		1.09(0.09)	12.50**

a 人为设定为1，是在因子内部设定的关于测项与因子之间关联程度的估计参照标准系

** $p<0.01$

（二）创业团队异质性

本研究所涉及的团队异质性，包括三个方面，一是人口统计学特征的异质性，二是职能背景的异质性，三是价值观的异质性。人口统计学变量以及职能背景上的差异，是需要综合创业团队成员各自的基础性客观信息而获得，而价值观差异，是像前面测量创业家个人特质一样，采用了相对主观的Likert量表测量形式，所以我们这里先介绍价值观差异的情况。

团队价值观的测量，是采用了Likert量表，信度系数为0.73，进行单因子的验证性因素分析，得到的模型拟合指数为χ^2（df）=6.76（2），CFI=0.98，TLI=0.93，RMSEA=0.092，满足要求，所有题项在因子上的负荷（factor loading）都是显著的（所有t 值都大于6.7，$p<0.01$），说明四个题项对潜在因子具有汇聚效度。

表5.6　价值观因子负荷与信度系数

	题项	信度	因子负荷	t 值
价值观异质性	创业团队的成员对待工作的价值观很相似	0.73	1	—
	创业团队成员的生活价值观很接近		1.32(0.20)	6.76**
	团队成员对于团队任务的目标认识一致性很强		1.39(0.20)	6.84**
	团队成员对于何为团队最为重要的事务具有共识		1.19(0.18)	6.49**

[a] 人为设定为1，是在因子内部设定的关于测项与因子之间关联程度的估计参照标准系

** $p<0.01$

团队在人口统计学变量和职能背景方面的差异，不能依赖于简单的主观评估方法，而是需要依赖各个成员的客观信息综合计算得出。对于计算差异，文献中有多种方法，其中最常用的，对于连续变量（continuous variable）而言，采用最多的是以变量属性在不同成员之间的变差（方差或标准差），而对于类别变量而言，采用最多的是Blau index，即不同成员在所有类别上分布的分散程度。

对于本研究，我们对人口统计学变量的差异，采用变差来进行度量，其原因是年龄和学历背景，虽然我们采用的是分段测量的方式（例如年龄“26—30岁”、“31—35岁”），形式上类同于类别变量，但实质上不同类之间，还是有阶梯等级差异的，只不过差异并不是严格意义上的具备“等距（interval）”特征。为了分析的集约性，很多学者把这一类变量的分析与等距变量混起来使用。另外，性别变量虽然是严格意义上的类别变量，但由于这个类别变量所涉及的类，有且仅有两类，所以在概念上可以假设某一类在属性上优于（或劣于）另一类，因而也可以大致当成是interval variable来进行统计分析处理。为了统一人口统计学特征差异的算法，我们一致采用变差的计算方式。

具体而言，我们采用了标准差，而不是方差，因为从本质上，标准差度量的是简单距离（一次方），而方差度量的是距离的平方（或“面积”、“范围”的概念），我们研究的是变量间线性关系，所以我们采用的是一次方距离所标示的差异。由于年龄、学历等的测量“量纲”不一致，所以，得到各变量在成员间的差异之后，在综合计算更高层次变量时，我们先对各变量差异进行标准化，再将标准化的分值进行平均汇总。采用以上方法，我们对性别 [1] 、年龄、学历这三方面的差异进行了综合统一，得到了人口统计学背景的差异性。

对于职能背景差异的计算，我们采用的是Blau推荐的用于计算不同对象在类别变量上的差异，是最多被采用的测算类别变量差异的指标。该指标的优势在于他把成员之间的差异程度归一化到“0—1”的范围之内，即0表示没有差异，而1则表示在类别无限多的情况下没有任何共同点。

（三）创业投资

创业投资的度量方式，可以是类别变量，即简单区分为“获得了创业投资”与“没有获得创业投资”。这种度量方式，简单但难以反映创业投资对企业的影响，因为在获得了创业投资的情况下，情况却是千差万别。另外，由于我们的样本中，获得创业投资的企业相对还比较多（在总样本中，占60%；在282家企业中占61%），所以，我们有条件在那些获得了创业投资的企业中作进一步区分，以令该变量测量能更好地反映创业投资的“千差万别”之状况，但，选取的差异性标准不能太复杂，所以，我们将投资额融入对创业投资的测量中。最后，创业投资在本研究中，用的是类连续变量来进行测量。“0”表示没有获得投资，“1—7”表示获得了创业投资但额度有所差异，从1向7表示投资金额越来越高。

（四）财务绩效和成长绩效

表5.7　创业绩效验证性因素分析模型拟合指标

	χ2(df)	CFI	TLI	RMSEA	$\Delta\chi$2(Δdf)
二因素模型[a]	64.38(26)	0.97	0.96	0.073	—
一因素模型[b]	96.89(27)	0.95	0.93	0.096	32.51**(1)

a 9个测项负载在2个因子上，其中，财务绩效包含3个，成长绩效包含3个

b 所有9个测项负载在1个共同的因子上

备注：由于只有两个一阶因子，故没有必要检测这两个因子是否会聚合到同一个二阶因子上

表5.8　创业绩效因子负荷与信度系数

	题项	信度	因子负荷	t 值
财务绩效	公司主体业务一直保持着很高的市场份额(市场占有率)	0.84	1	—
	公司的利润率保持在较高的水平(净收益率)		1.09(0.08)	13.45
财务绩效	公司净资产收益率在同行业中处于优势(投资收益率)	0.84	0.97(0.08)	12.07
成长绩效	与同行相比,本公司员工数量增长很快	0.90	1	—
	与同行相比,本公司销售额增长很快		1.22(0.10)	11.89
	与同行相比,本公司净收益增长较快		1.21(0.10)	11.85
	与同行相比,本公司新产品或服务发展速度较快		1.17(0.10)	11.52
	与同行相比,本公司市场份额增长速度较快		1.22(0.10)	11.90
	预计本公司的规模将继续扩大		0.95(0.10)	9.62

a 人为设定为1，是在因子内部设定的关于测项与因子之间关联程度的估计参照标准系

** $p < 0.01$

三、变量相关性分析

表5.9　研究变量描述性统计信息及变量间相关系数

	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
(1)创业者性别 a	1.33	.47												
(2)创业者年龄 b	3.22	1.22	-.11											
(3)创业者学历 c	3.18	.65	.12*	-.07										
(4)公司成立年限 d	3.58	1.02	.04	.35**	.00									
(5)创业团队人数 e	2.76	1.33	-.11	.00	-.01	.06								
(6)个人特质	4.17	.47	.17**	-.10	.29**	.02	.13*							
(7)社会特质	4.02	.64	.13*	-.07	.24**	.05	.17**	.72**						
(8)人口统计学特征异质性	-.06	.65	.13*	.21**	.07	.11	.24**	.09	.10					
(9)职能背景异质性	.59	.23	-.07	.01	-.02	.04	.37**	.07	.12*	.31**				
(10)价值观异质性	1.75	.51	-.16**	.04	-.23**	.00	-.03	-.49**	-.43**	-.04	-.11			
(11)创业投资(是/否)	1.39	.49	-.04	.00	-.17**	-.07	-.16**	-.19**	-.21**	-.10	-.16**	.12*		
(12)创业投资(连续型)	3.12	1.99	-.01	.06	.22**	.17**	.18**	.19**	.26**	.09	.13*	-.12*	-.85**	
(13)创业绩效	3.76	.62	.18**	-.01	.27**	.21**	.13*	.58**	.62**	.12*	.03	-.47**	-.26**	.29**

a 男为1，女为2

b　（1）25岁以下，2：25—30岁，3：31—35岁，4：35—40岁，5：40—45岁，6：45—50岁，7：50岁以上

c （1）高中及以下，2：大专，3：本科，4：硕士，5：博士

d （1）1年以内，2：1—2年，3：2—3年，4：3—6年，5：7年以上

e （1）2人，2：3人，3：4人，4：5人，5：6人，6：6人以上

* $p < 0.05$.

** $p < 0.01$.

[1] 虽然严格意义上，性别是属于类别变量，但是，由于性别变量中的类别数量仅有两类，而且，最终我们会对以标准差度量的差异进行标准化处理，所以，在这里我们把性别当成非类别变量来处理。对于性别这类哑变量（dummy variable），在很多情况下也当成是等距变量（interval variable）进行处理。而且，我们也尝试把性别、年龄、学历等按照类别变量，在不同的创业团队成员之间计算差异性，采用Blau index，其结果是，虽然量纲不同，但计算得到的变量之间的相关性高达0.93。

第二节　实证假设检验

一、调节模型检验

在调节模型中，我们假设创业者个人特质（H1a）和社会特质（H1b）对创业绩效有影响，而且创业团队人口统计学特征（H2a）、职能（H2b），以及价值观（H2c）的成员间差异会影响创业绩效，而创业投资能在以上关系中发挥调节作用（H3和H4）。对这个模型，我们采用阶层回归模型（Hierarchical Regression Modeling）方法来加以验证。对结果变量的解释，分步骤引入回归方程，之所以要分不同的步骤，意在获得特定变量在控制了其他已知变量的基础上对于结果变量解释的独特贡献。

分析的结果见表5.10。在第一步中，解释因素仅包含控制变量；第二步引入解释变量企业家个人特质（含个人特质及社会特质）；第三步继续引入团队异质性变量，包含人口统计学特征的异质性、职能背景的异质性以及价值观异质性；第四步引入调节变量；第五步引入调节变量与自变量（含创业家个人特质和团队异质性）的交互项。为了防止回归中的多预测变量内部出现的多重共线性问题（collinearity），我们在构造交互项时，先将自变量和调节变量进行中心化处理。在所有的回归中，未出现有严重的贡献性问题。

表5.10　创业者特质阶层回归结果

模型及参数 \ 解释变量	结果变量:创业绩效				
	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5
第一步:控制变量					
创业者性别	0.15**	0.07	0.04	0.04	0.05
创业者年龄	-0.06	-0.01	-0.03	-0.03	-0.03
创业者学历	0.25**	0.09*	0.07	0.05	0.06
公司成立年限	0.22**	0.18**	0.19**	0.18**	0.17**
创业团队人数	0.14**	0.03	0.05	0.04	0.05
第二步:创业者特质					
个人特质		0.26**	0.18**	0.18**	0.18**
社会特质		0.39**	0.36**	0.34**	0.34**
第三步:创业团队异质性					
人口统计学特征异质性			0.05	0.05	0.05
职能背景异质性			-0.09*	-0.09*	-0.09*
价值观异质性			-0.20**	-0.20**	-0.20**
第四步:调节变量					
创业投资				0.10*	0.07
第五步:交互项					
个人特质×创业投资					0.02
社会特质×创业投资					-0.01
人口统计学特征异质性×创业投资					-0.05
职能背景异质性×创业投资					0.01
价值观异质性×创业投资					-0.09*
R^2	0.15**	0.46**	0.50**	0.51**	0.52**
F	10.33	34.58	27.39	25.67	18.09
ΔR^2	0.15**	0.31**	0.04**	0.01*	0.01
ΔF	10.33	80.36	6.11	4.68	1.20

** $p<0.01$

* $p<0.05$

从上表可以看出，在控制了创业者性别、创业者年龄、创业者学历、公司成立年限、创业团队人数等因素之后，创业家个人特质（β＝0.26，p＜0.01；模型2）与社会特质（β＝0.39，p＜0.01；模型2）对创业绩效存在正向影响作用，而且相对而言，社会特质的影响作用要大于个人特质的影响。因此，本调节模型的假设1a（个人特

质）和假设1b（社会特质）都获得支持。

模型3是在模型2的基础上又引入了新的解释变量：创业团队成员构成的异质性。从分析结果来看，创业团队的职能背景的异质性（$\beta = -0.09$，$p < 0.05$；模型3）和价值观异质性（$\beta = -0.20$，$p < 0.01$；模型3）对结果变量创业绩效有影响，两者的影响都为负，而人口统计学特征的异质性，在本研究中未发现显著影响作用（$\beta = 0.05$，$p > 0.05$；模型3）。以上结果表明，模型的假设2a（人口统计学特征）未获得数据支持，假设2b（职能背景）获得了反向支持，假设2c（价值观）获得了数据的支持。

在模型4中，我们新引入了调节变量的影响作用，结果表明创业投资对创业绩效的影响作用是显著的（$\beta = 0.10$，$p < 0.05$；模型4）。在模型5中，我们继续引入创业投资与众多自变量（包括创业者个人特质、创业者社会特质、创业团队成员人口统计学特征的异质性、职能背景的异质性以及价值观异质性）的交互项，经过回归分析后，得到的结果是，仅发现创业投资与价值观异质性之间的显著交互效应（$\beta = -0.10$，$p < 0.05$；模型5），而创业投资与其他自变量之间，未发现存在明显的交互效应（$|\beta| < 0.06$，$p > 0.05$；模型5）。以上结果表明，假设3（创业者特质）中，H3a（个人特质）和H3b（社会特质）均未获得数据支持，假设4（创业团队成员构成异质性）中，4a（人口统计学特征）和4c（职能背景）未获得数据支持，4b（价值观）得到了反向支持（见图5.1）。

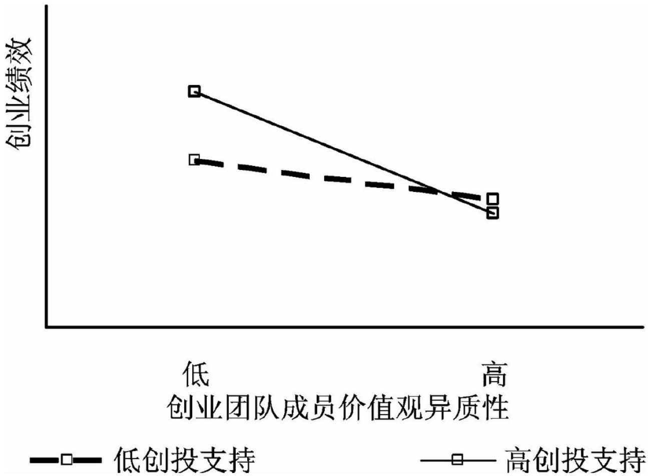


图5.1 创业投资与创业团队成员价值观异质性之间的交互效应

二、中介模型检验

在中介模型中，我们假设创业者个人特质（H1a）和社会特质（H1b）对创业绩效有影响，而且创业团队成员的人口统计学特征异质性（H2a）、职能背景异质性（H2b），以及价值观异质性（H2c）会影响创业绩效，而创业投资能在以上关系中发挥中介作用（H5和H6）。这个中介模型的其中一部分已经得到了验证，在上一节的分析中我们已发现假设1（包括H1a和H1b）以及假设2c获得了数据支持，而假设2b获得了反向支持，中介变量创业投资对因变量创业绩效影响显著。接下来，我们依然利用阶层回归模型（Hierarchical Regression Modeling）方法来检验中介模型被数据支持的情况。

根据Baron ＆ Kenny（1986）推荐的判别标准，中介变量在自变量和因变量的关系中是否存在中介效应，取决于以下几个方面的条件：（1）自变量对因变量存在显著影响作用；（2）自变量对中介变量存在显著影响作用；（3）中介变量对因变量存在显著影响作用；（4）当中介变量和自变量都被引入同一回归方程时，中介变量对因

变量的显著影响作用依然存在而自变量的作用消失或减少。如果说自变量对因变量的影响作用因为中介变量的引入而完全消失，则意味着存在“完全中介（full mediation）”作用，如果仅是较少，则意味着存在“部分中介（partial mediation）”作用。遵照以上标准，我们执行回归运算，结果显示在下表5.11中。

表5.11　中介模型效验阶层回归结果

解释变量 \ 模型及参数	中介变量:创业投资		因变量:创业绩效		
	模型 6	模型 7	模型 8	模型 9	模型 10
第一步:控制变量					
创业者性别	-0.02	-0.04	0.15**	0.04	0.04
创业者年龄	0.02	0.03	-0.06	-0.03	-0.03
创业者学历	0.22**	0.18**	0.25**	0.07	0.05
公司成立年限	0.16**	0.14**	0.22**	0.19**	0.18**
创业团队人数	0.17**	0.12*	0.14**	0.05	0.04
第二步:自变量					
创业者个人特质		-0.03		0.18**	0.18**
创业者社会特质		0.21**		0.36**	0.34**
创业团队人口统计学特征异质性		0.00		0.05	0.05
创业团队成员职能背景异质性		0.05		-0.09*	-0.09*
创业团队成员价值观异质性		0.01		-0.20**	-0.20**
第三步:中介变量					
创业投资					0.10*
R^2	0.11**	0.15**	0.15**	0.50**	0.51**
F	6.67	4.60	10.33	27.39	25.67
ΔR^2	0.11**	0.04*	0.15**	0.35**	0.01*
ΔF	6.67	2.37	10.33	37.61	4.68

** $p<0.01$

* $p<0.05$

从上表的结果可以看出，在五个自变量中，有四个自变量对因变

量存在显著影响作用（包括创业者个人特质、创业者社会特质、创业团队成员职能背景异质性、创业团队成员价值观异质性），但是五个自变量中仅有一个即创业者社会特质对于中介变量创业投资的影响是显著的（$\beta=0.21$，$p<0.01$；模型7）。另外，虽然回归结果显示中介变量创业投资对于因变量存在显著影响（$\beta=0.10$，$p<0.05$；模型10），但自变量对因变量的影响，并没有因为创业投资变量的引入而消失或者明显变小。因此，根据Baron & Kenny（1986）推荐的中介效应判断标准，我们认为本研究假定的中介模型不能成立。但是，在阶层回归结果中，我们仍然得到了一些有价值的启示：一是创业投资对创业绩效有着显著的正向影响；二是创业者社会特质对于创业投资的影响是显著的；三是创业者个人特质、创业团队成员构成异质性对于创业投资的影响微乎其微。

第三节　实证结果小结与讨论

在前文中，我们在参考文献的基础上，通过对各变量间的关系进行综合分析，提出了以创业投资为调节变量的调节模型和以创业投资为中介变量的中介模型，并提出了基于模型的15项研究假设。后通过发放调查问卷的方式进行了数据收集，在本章中，主要对收集到的数据进行了统计分析，对本研究提出的模型和相关假设进行了验证。

由于用于假设检验的是包含282家企业的子样本，所以我们首先进行了子母样本对比分析，分析结果显示，子样本282家企业与另外718家企业的行业分布、成立年限和创投获得情况并无明显差异。然后我们分别对各变量的测量性质进行了分析，分析结果表明各变量的测量维度和测量题项均符合标准，其中我们先前提出的创业者特质五维度模型各维度具有较好的信度、各题项的汇聚性也较好。

接下来我们对本研究提出的两个模型和相关假设进行了检验分析。分析结果表明：在调节模型中，调节变量创业投资仅在创业团队成员价值观异质性对创业绩效的影响中存在显著调节效应；而以创业投资作为中介变量的中介模型则完全不成立。其中各个研究假设的检验分析结果见汇总表5.12。

表5.12　研究假设的验证情况汇总

编号	假设内容	验证结果
H1a	当新创企业的创业者拥有更优秀的个人特质时，该新创企业容易获得较好的创业绩效	支持
H1b	当新创企业的创业者拥有更优秀的社会特质时，该新创企业容易获得较好的创业绩效	支持
H2a	创业团队成员人口统计学特征异质性程度较高时，不利于创业绩效的提升	不支持
H2b	创业团队成员的职能背景异质性程度较高时，容易获得较好的创业绩效	反向支持
H2c	创业团队成员的价值观异质性程度较高时，不利于创业绩效的提升	支持
H3a	当新创企业的创业者拥有更优秀的个人特质时，该新创企业在获得创业投资的支持后，能够创造更好的创业绩效	不支持
H3b	当新创企业的创业者拥有更优秀的社会特质时，该新创企业在获得创业投资的支持后，能够创造更好的创业绩效	不支持
H4a	创业团队成员人口统计学特征异质性程度较高的新创企业，获得创业投资的支持后，有利于其创业绩效的提升	不支持
H4b	创业团队成员价值观异质性程度较高的新创企业，获得创业投资的支持后，有利于其创业绩效的提升	反向支持
H4c	创业团队成员职能背景异质性程度较高的新创企业，获得创业投资的支持后，能够创造更好的创业绩效	不支持
H5a	当新创企业的创业者拥有更优秀的个人特质时，该新创企业更容易获得创业投资，进而能够获得更好的创业绩效	不支持
H5b	当新创企业的创业者拥有更优秀的社会特质时，该新创企业更容易获得创业投资，进而能够获得更好的创业绩效	不支持

续表

编号	假设内容	验证结果
H6a	创业团队成员人口统计学特征异质性程度较高的新创企业，较不容易获得创业投资，进而不易获得较好的创业绩效	不支持
H6b	创业团队成员价值观异质性程度较高的新创企业，较不容易获得创业投资，进而不易获得较好的创业绩效	不支持
H6c	创业团队成员职能背景异质性程度较高的新创企业，较容易获得创业投资，进而获得较好的创业绩效。	不支持

从上表中我们可以看到，本研究针对创业者、创业团队成员构成

异质性和创业绩效的关系共提出了15项假设，经过实证分析和验证，最终有3项假设得到了数据支持（H1a、H1b、H2c），有2项假设得到了反向支持（H2b、H4b），有10项假设在分析过程中未能得到证实。

这样的结果是较为出乎意料的，主要体现在：在两模型中，除了创业团队成员价值观的异质性对创业绩效的影响因创业投资的介入而有明显变化外，其他各自变量对因变量的影响并没有因为创业投资的介入而有明显变化。这表明在新创企业中，创业投资的支持在创业者特质和创业团队成员构成异质性对创业绩效的影响中并未有预期的调节作用和中介作用。

虽然实证结果较为出乎意料，但在实证结果中我们仍然获得了一些有价值的结论和启示。

一是创业者个人特质对创业绩效的影响。这一点虽在众多学者的研究中已经得到证实，但学者们往往关注创业者个人特质的某一维度对创业绩效的影响，例如创新、风险承担等。本研究将创业者个人特质的五维度（自治、创新、风险承担、前瞻部署、知识素质）综合纳入考量，实证检验结果显示，创业者个人特质对创业绩效有着显著的正向影响。

二是创业者社会特质对创业绩效的影响。本研究将创业者社会特质分为社交网络和创业经验两个维度，实证检验结果表明，创业者社会特质对创业绩效有着显著的积极影响，且要大于个人特质对创业绩效的影响。

三是创业投资对于创业绩效的影响。在前文中，我们提出，学术界目前对于创业投资对创业绩效的影响还存在较大分歧，而本研究在对调节模型进行验证时，在模型4中我们发现创业投资对于创业绩效存在显著的正向影响。这与卢智健（2012）以及王瀚轮、蔡莉

（2011）等人的研究结论相符。同时也表明“逐名动机”理论（Gompers，1996；贾宁、李丹，2001）或许并不适用于我国新创企业，可能的原因是研究样本的差异，例如贾宁、李丹（2001）和左研（2011）等主要以创业板和中小板的上市公司为研究样本，而本书的样本多数是还未上市的中小企业。

四是创业团队成员构成异质性对创业绩效的影响。在前文中，我们提出创业团队成员不同维度的异质性或对创业绩效有着不同的影响，因此本研究从人口统计学、职能背景、价值观三个方面的异质性分别讨论对创业绩效的影响。实证检验结果显示，创业团队成员在人口统计学特征方面的异质性对创业绩效无明显影响（未得到数据支持），职能背景方面的异质性对创业绩效有着消极的影响（反向支持），价值观方面的异质性对创业绩效有着消极的影响（得到数据支持）。

其中，职能背景方面的检验结果得到了与我们预期的假设相反的结论，可能的原因是对于新创企业而言，由于其规模相对较小，成立时间较短，团队成员职能背景的异质性所带来的多样化的职能管理的相关经验和知识往往得不到有效的应用。因此，团队职能背景的异质性并不一定导致好的企业绩效（牛芳、张玉利，2011）。另外在我国目前的经济环境中，第三产业竞争激烈程度要远高于第一产业和第二产业（管迪，2010）。根据Murray等人的研究，在竞争激烈的环境中，管理团队异质性小时有助于沟通，能够提升绩效。而在我们的研究样本中，属于第三产业的企业较多（商贸、科技、服务、互联网）。在新创企业成立初期，竞争激烈的环境中，创业团队成员的职能背景的异质性或阻碍团队成员沟通，对绩效的提升不利（贾丹，2008）。

五是创业投资在创业团队成员构成异质性对创业绩效影响中的调节作用。实证检验结果显示，创业投资在创业团队成员价值观异质性对创业绩效的影响中的调节作用得到了与假设相反的结果，也即创业

投资的介入非但没有改善创业团队成员价值观异质性给创业绩效带来的负面影响，反而增强了这种负面影响。可能的原因是，对于我国新创企业而言，在公司成立初期由于生存相对比较艰难，创业团队成员之间的价值观虽有差异，但为了企业能够存活下来，不至于在激烈竞争中被淘汰，团队成员能够同甘共苦，在面对重大问题决策时尚能求同存异。然而当获得创业投资的支持后，公司的首要目标不再是存活下来，而是如何发展壮大。这种情况下由于团队成员价值观的异质性而导致的诸如企业发展方向之类的矛盾就会显现出来，从而对创业绩效造成更严重的负面影响。

六是创业投资在创业者特质对创业绩效影响中的中介作用。虽然创业投资的中介作用未得到数据支持，但在实证检验中，我们发现，创业者的社会特质对获得创业投资有着显著的正向影响，也即创业者的社会特质越优秀，该新创企业越容易获得创业投资的支持。从另一个角度来讲，这也表明了创业投资机构在选择新创企业进行投资时，更青睐那些社会特质更优秀的创业者，在本研究中则对应了拥有更广阔的社会网络和更丰富的创业经验的创业者。

第六章　结论、局限与展望

本研究基于对创业相关理论的文献的分析与梳理，围绕创业者特质、创业团队成员构成异质性与创业绩效的关系构建了本书的理论研究模型。在此基础上，提出相应的研究假设，并通过发放调查问卷的方法进行数据收集和统计分析，对论文所提假设进行了实证检验。本章将依据前文理论分析和实证检验的结果，总结出本书的研究结论，指出本研究的理论与实践意义，同时分析本研究的局限和不足，并对未来的研究方向进行了展望。

第一节　主要研究结果及启示

在第五章的小结中，我们已经对本研究假设验证的结果进行了详细分析，在这里我们对这些研究结论进行简要的整理和归纳。

第一，优秀的创业者特质有利于新创企业取得较好的创业绩效。这主要表现在个人特质和社会特质两方面，个人特质主要包括自治、创新能力、风险承担、前瞻部署、知识素质五个维度，而社会特质则包括社会网络和创业经验两个维度。这给我们的启示是，那些拥有优秀的个人特质和社会特质的创业者更容易取得创业成功。因此，对我国的创业者而言，不断提升自治和创新能力、加强风险承担意识、培养前瞻部署行为偏好以及不断提升知识素质，或有利于改善创业绩效，提高创业成功率。

第二，与个人特质比起来，创业者优秀的社会特质（社会网络和创业经验）对创业绩效的提升更为有利。这给我们的启示是：（1）那些拥有广阔的社交网络的创业者更容易获得创业成功。因此对创业者自身而言，应格外注重扩展自己的社交网络和社会关系，协调及维护好与供应商、政府职能部门、银行及合作伙伴的关系，这将有助于其获得创业成功。（2）创业者先前的创业经验有助于其在创业活动中取得更好的创业绩效。这或可鼓励那些在创业路上行走坎坷的创业者，其所拥有的多次创业的经历也是能够转化为创业绩效的宝贵财富。

第三，创业团队成员构成的不同维度的异质性对创业绩效的影响

各不相同。其中创业团队成员人口统计学特征方面的异质性对创业绩效没有明显影响；职能背景方面的异质性和价值观的异质性亦不利于新创企业创业绩效的提升，价值观的异质性对绩效提升的负面影响更显著。因此，在创业之初的创业团队人员的筛选上，或应选择那些职能背景和价值观相似的人员组成创业团队。

第四，创业投资的支持对新创企业的创业绩效的提升有着积极的影响。这表明创业投资的活动对我国新创企业的成长和发展有着一定的帮助作用。因此，政府或相关部门或可鼓励创业投资机构加大对我国新创企业的支持力度，提高我国新创企业创业成功率，从而带动我国社会经济的发展。

第五，创业投资在创业者特质对创业绩效的影响中没有起到增强或减弱的作用。这或许可以带给我们一些思考，优秀的创业者特质对创业绩效的积极影响并不会因创业投资机构的活动而有明显的变化，故而，对我国的新创企业的创始人而言，或不必过于顾虑创投机构的活动带来的负面影响，也不必过于执着的寻求创业投资的支持。

第六，创业投资放大了创业团队成员价值观的异质性对创业绩效的负面影响。因而，对于创业团队成员价值观差异较大的新创企业而言，应注意避免在获得创业投资的支持后的矛盾升级或团队冲突。创投机构在选择新创企业进行投资时，对那些创业团队成员价值观差异较大的新创企业应持谨慎的投资态度。

第七，创业者的优秀社会特质有利于其所在的新创企业获得创业投资的支持。这或许是由于其社交网络更为宽广，在寻找创业投资支持时拥有更多的渠道，同时这也反映了创业投资机构对社会特质更优秀的创业者的青睐。所以，创业者应特别注重社交网络的拓宽，这将有利于其获得创业投资的支持。

第二节　理论价值

一、丰富了创业领域的研究，扩大了研究范围

如前所述，近年来关于创业活动的研究开展得如火如荼，但作为一个成熟的研究领域尚存在诸多不足（Covin & Wales，2012）。目前学术界关于创业领域的研究以理论分析居多，定量研究较少，国内创业理论研究领域也鲜有学者进行系统的实证研究。

本书在系统梳理了创业理论文献资料的基础之上，首次提出了一个以创业者特质和创业团队成员构成异质性与创业投资共同作用于创业绩效的理论模型。并以面向中国内陆新创企业的问卷调查所获数据为基础，开展了一个以探讨中国环境下创业者和创业团队、创业投资与创业绩效的关系为主题的实证研究，这有助于弥补现有创业研究的不足，扩大创业理论研究范围。

二、引入创业投资这一关键变量，丰富了创业投资理论的研究

在前文中我们指出，由于创业投资在我国兴起的时间较短，学者们关于创业投资的研究又多集中在对创业企业IPO前后的近期及远期

影响（张根明等，2010），实证研究样本数据也多来自于创业板上市公司，因此有关创业投资对新创企业绩效的影响的研究成果并不多，相应的实证分析也较为缺乏。

本研究首次将创业投资分别作为调节变量和中介变量来探讨其在创业者和创业团队与创业绩效间的作用。实证研究结果表明，创业投资对新创企业的绩效存在积极的影响，创业投资在自变量和因变量的关系中不存在中介作用，而创业投资在创业团队成员价值观维度的异质性和创业绩效的关系中存在显著的调节作用。这些研究结果不仅解释了创业投资与创业绩效的关系，也丰富了创业投资理论研究。

三、建立了一个创业者个人特质五维度测量模型

在本研究中，我们在综合前人研究的基础上，建立了一个包含自治、创新、风险承担、前瞻部署、知识素质五个维度的创业者个人特质五维度测量模型，在此基础上开发了一个包含17个题项用于测量各个维度信息的创业者个人特质测量量表。

经检验，这17个测项在概念上分别隶属于五个维度，有较好的概念结构效度。同时这五个维度也能够较好地汇聚为一个高阶因子，17个测项都能显著负荷于潜在因子上，因此也具备较好的汇聚效度。这证明我们提出的包含自治、创新、风险承担、前瞻部署、知识素质五维度的个人特质测量模型是合理的。这将为今后的学者提供一个可供参考的创业者个人特质维度划分方法以及一个具备较好的信度和效度的测量量表。

四、通过分析创业团队不同维度的异质性，丰富了创业团队理论的研究

在阅读文献时，我们发现近年来许多学者倾向于认为团队成员构成异质性是一把“双刃剑”，对创业绩效的影响既有积极的一面也有消极的一面（牛静，2010；磨玉峰、徐国芳，2009；等）。然而由于创业团队成员构成异质性存在多个维度，各个维度的异质性对创业绩效的影响是不同的。于是本研究指出将各个维度杂糅在一起或单纯考虑某一维度的作法都是有失客观和不尽全面的，应从各维度的异质性分别探讨其对创业绩效的影响。

本书在研究创业团队异质性与创业绩效关系时，主要从易于观察的创业团队成员人口统计学特征、职能背景方面的异质性和不易观察的价值观方面的异质性三个维度考察。实证分析结果显示，团队成员之间人口统计学方面的异质性对创业绩效并无显著影响，而职能背景和价值观两个方面的异质性越高，越不利于创业绩效的提升。这些研究结果丰富了创业团队理论的研究，为深入研究创业团队异质性与创业绩效关系作出了一定的理论贡献。

五、研究了创业者和创业团队对获得创业投资的影响，弥补了现有不足

现有的文献中，关于创业者和创业团队对获得创业投资的影响的研究严重不足。以至于在我们的研究过程中，仅能查阅那些基于创业投资机构视角的创业投资价值评估理论和方法的文献。

本研究在将创业投资作为中介变量进行分析时发现，创业者的个人特质和创业团队成员构成异质性对其所在的新创企业获得创业投资并无显著影响，而创业者的社会特质对创业投资的获得有着显著的影响。这些结论弥补了现有理论研究的不足，对深入探讨影响创业投资获得的因素有一定的理论价值。

第三节　实践指导意义

本研究对实践的指导意义主要体现在以下三个方面。

一、对政策制定的指导意义

首先，我们在研究中发现创业者的个人特质和社会特质对创业绩效的提升有着显著的正向影响。因此政府部门要改善我国创业环境、提高新创企业存活率，就不能仅仅局限于税收减免、地方扶持等层面。更应重视创业者群体整体综合素质的提高，鼓励设置面向创业者提供创业培训的服务机构，为创业者迅速拓展其社交网络搭建平台。这些举措将在客观上提升创业者个人特质和社会特质，从而提升创业企业的绩效。

其次，我们在研究中发现创业投资的活动对提升新创企业创业绩效有着显著的积极影响。据此可建议政府部门大力扶持创业投资机构的发展，同时积极引导创业投资机构提升自身投资管理水平，这或将改善我国新创企业创业成功率低、存活时间短的严峻创业形势。

另外，在本研究中我们发现创业团队成员构成的职能背景和价值观方面的异质性不利于创业绩效的提升。然而创业投资的介入和支持并没有起到改善的作用，甚至放大了部分负面影响。这或许是由于现阶段创业投资机构对新创企业的投资管理较为粗放，在提供了资金支持后，并没有提供更多适用于新创企业的管理经验或其他有利于新创企业的帮助支持。因此，目前针对创业投资的改革思路和对策建议中，应鼓励和引导创业投资机构积极着力于寻求能够切实帮助新创企

业成长的投资支持解决方案，不断提升投资后管理水平，以期获得更为丰厚的投资回报。

二、对新创企业的指导意义

首先，在本研究中我们发现，创业者拥有的优秀个人特质和社会特质能够帮助其所在企业获得较好的创业绩效。因此对新创企业的创业者而言，应注重个人特质和社会特质的培养和提高。通过各种学习渠道，不断提高自己的知识素质和创新水平，培养自己的风险承担和前瞻部署行为偏好。

其次，我们还发现，职能背景和价值观异质性较高的创业团队不容易获得较高的创业绩效。因此新创企业在组建创业团队时，应尽量避免吸收那些与现有成员职能背景和价值观迥异的人员，或应着重考虑职能背景和价值观相似的成员。

另外，我们还发现那些拥有更广阔的社交网络和更丰富的创业经验的创业者更容易获得创业投资机构的青睐。因此新创企业的创业者在寻求创业投资支持前，应注重拓宽与银行、政府职能部门、供应商等各方面的社交网络，以便获得创业投资机构的评估加分。

三、对创业投资机构的指导意义

在前文中，我们指出在创业投资领域普遍流传着“投资就是投人”的说法，足见创业投资领域对创业者和创业团队的重视程度。本次实证研究结果为这种说法提供了一些基于实证的理论支持。由于创业者的个人特质和社会特质对创业绩效的提升有着显著的正向影响，

因此创业投资机构选择这类新创企业进行投资或容易获得较高的投资回报。

我们在研究中发现团队成员职能背景和价值观异质性较高时，不利于其创业绩效的提升。其中价值观的异质性在获得创投支持后，对创业绩效的负面影响更强。这或许可以为创业投资机构选择新创企业时提供一些参考，例如对于团队成员职能背景和价值观异质性差异较大的新创企业或可采取谨慎保守的投资态度。

第四节　研究局限与未来研究方向

本书遵循科学研究的逻辑，秉着严谨认真的学术态度对创业者特质、创业团队成员构成异质性和创业绩效间的关系进行了实证研究与分析，得出了具有一定理论意义和现实意义的研究结论，但是在本书的研究过程中，由于时间、精力及其他客观因素的影响，实证样本数量不足等，可能导致研究结论具有一定的局限和不足，这些可能成为将来在创业理论研究领域进行更深入研究时所考虑的研究方向和理论创新突破点。

第一，创业者个人特质与社会特质在实证研究中显示有强烈的相关性，这是本书未涉及的方面。在今后的研究中可以加入两者之间的关系研究，进一步验证创业者个人特质和社会特质对创业绩效影响的复杂关系，深入剖析创业现象的本质，丰富创业领域的理论研究成果。

第二，前文中提到有诸多学者指出在团队成员构成异质性和创业绩效的关系间，可能存在一个中介变量。就笔者目前文献研究的结果来看，还未出现被广泛认可的相关方面的研究结论，本研究试图找到创业投资在其中的中介作用，然而未得到数据支持，故未来的研究可继续寻找二者之间可能存在的中介变量。

第三，期待对行业细分后进行深入研究，以消除不同行业对研究结论的影响。本研究调查问卷的发放对象是广泛针对各个行业的，但样本企业所在行业主要集中在第三产业，考虑到不同行业情况不同，

国内创业投资机构对行业的认知和选择偏好亦时有存在。因此，期待未来的研究中能够结合某些特定的行业，通过深入调研，研究不同的行业中创业者、创业团队成员构成异质性与创业投资之间的关系是否会出现变化。

第四，截面数据存在一定的局限性。本研究只是进行的一次性调研，还没有实现对于同个样本不同创业阶段的跟踪调查。然而在不同的创业阶段，创业者和创业团队成员异质性对创业绩效的影响应该是动态变化的（例如价值观异质性导致的对企业发展方向的意见争端在发展方向确定后即会淡化），因此未来的研究可以将创业发展阶段细分后进行深入研究。

第五，本研究的样本企业仅仅包含正常经营中的企业，并未包括创业失败的新创企业。在我国创业环境下，成功与失败可能并不是对称出现的。某种程度上，正是由于获取新创企业创业失败的数据较为困难，才导致了研究结论之间的不一致甚至相互冲突。因此，未来的研究工作可以同时收集存活中的新创企业和创业失败的新创企业的大样本数据进行比较研究，这必将丰富和完善创业理论，有助于创业活动的实践规律提炼与理论创新。

第六，有关创业投资机构的活动与创业绩效的关系的研究还有待进一步深入。在本研究中，由于时间和精力有限，对创业投资支持情况的测量仅包含投资金额的多寡、增值服务的获得与否等有限的数据。然而根据笔者多年的创投领域工作经验，创业投资机构对新创企业的影响是全方位、多层次、贯穿新创企业整个成长过程的。未来的研究或可深入分析创业投资机构的进入时机、退出时机、投资机构自身的资源多寡、参与经营的深入程度等对创业绩效的影响，相信这样的研究是非常有趣且有较高价值的。

第五节　结论

创投界有一种说法："投资就是投人"，而投资的目的，是为了帮助创业企业获得好的业绩，获得超额回报。本研究探讨作为创业主体的创业者与创业团队特征对于创业企业的影响，并着重研究创业投资在其中所起的作用，为此，本研究发展了关于创投作用的竞争模型：中介效应模型与调节效应模型。基于对282家创业企业的实证调查数据，本研究发现创业者优异的个人特质和社会特质会促进创业绩效，而团队成员的职能异质性和价值观异质性会负向影响创业绩效；在创业投资的作用下，创业团队价值观异质性对创业绩效的破坏性作用更强。本研究的发现，对创业企业的发展和创业投资的针对性提升，都具有明显的启示意义。

参考文献

[1] Acedo, F. J. & Florin, J. (2007). Understanding the risk perception of strategic opportunities: a tripartite model. *Strategic Change* , 16 (3), 97-116.

[2] Adizes, I. (1989). Corporate Lifecycles How and Why Corporations Grow and Die and What To Do About It Prentice Hall. *Englewood Cliffs, NJ* .

[3] Aldrich, H., Rosen, B. & Woodward, W. (1987). The impact of social networks on business foundings and profit: a longitudinal study. *Frontiers of entrepreneurship research* , 7, 154-168.

[4] Amason, A. C. Shrader, R. C. & Tompson, G. H. (2006). Newness and novelty: Relating top management team composition to new venture performance. *Journal of Business Venturing* , 21 (1), 125-148.

[5] Ancona, D. G., & Caldwell, D. F. (1992). Bridging the boundary: External activity and performance in organizational teams. *Administrative Science Quarterly* , 634-665.

[6] Baeyens, K. & Manigart, S. (2003). Dynamic financing strategies: The role of venture capital. *The Journal of Private Equity* , 7 (1), 50-58.

[7] Bantel, K. A. & Jackson, S. E. (1989). Top management and innovations in banking: does the composition of the top team make a difference? *Strategic Management Journal* , 10 (S1), 107-124.

[8] Barringer, B. R. Jones, F. F. & Neubaum, D. O. (2005). A quantitative content analysis of the characteristics of rapid-growth firms and their founders. *Journal of business venturing* , 20 (5), 663-687.

[9] Beckman, C. M., Burton, M. D. & O'Reilly, C. (2007). Early teams: The impact of team demography on VC financing and going public. *Journal of Business Venturing* , 22 (2), 147-173.

[10] Bernardin, H. J., Kane, J. S., Ross, S., Spina, J. D. & Johnson, D. L. (1995). Performance appraisal design, development, and implementation. *Handbook of human resource management* , 462, 493.

[11] Biggadike, R. (1979). The risky business of diversification. *Harvard Business Review* , 57 (3), 103-111.

[12] Bird, B. (1988). Implementing entrepreneurial ideas: The case for intention. *Academy of management Review* , 13 (3), 442-453.

[13] Boeker, W. (1988, August). The Permanence of Organizational Strategy. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 1988, No. 1, pp. 2-6). Academy of Management.

[14] Bouncken, R. B. (2004). Cultural diversity in entrepreneurial teams: findings of new ventures in Germany. *Creativity and Innovation Management* , 13 (4), 240-253.

[15] Bouquet, C., Morrison, A., & Birkinshaw, J. (2009). International attention and multinational enterprise performance. *Journal of International Business Studies* , 40 (1), 108-131.

[16] Brewer & Kralner (1986)

[17] Baron, R. A. & Tang, J. (2011). The role of entrepreneurs in firm-level innovation: Joint effects of positive affect, creativity, and environmental dynamism. *Journal of Business Venturing* , 26 (1), 49-60.

[18] Brush, S. B. (1995). In situ conservation of landraces in centers of crop diversity. *Crop Science* , 35 (2), 346-354.

[19] Bruyat, C. & Julien, P. A. (2001). Defining the field of research in entrepreneurship. *Journal of business venturing* , 16 (2), 165-180.

[20] Brynjolfsson, E. & Hitt, L. M. (2000). Beyond computation: Information technology, organizational transformation and business performance. *The Journal of Economic Perspectives* , 14 (4), 23-48.

[21] Burt, R. S. (2000). The network structure of social capital. *Research in organizational behavior* , 22, 345-423.

[22] Busenitz, L. W., West, G. P., Shepherd, D., Nelson, T., Chandler, G. N. & Zacharakis, A. (2003). Entrepreneurship research in emergence: Past trends and future directions. *Journal of management* , 29 (3), 285-308.

[23] Campbell, J. P., McHenry, J. J. & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel*

Psychology , 43 (2), 313-575.

[24] Cantillon, R. (1952). *Essai sur la nature du commerce en général* . INEd.

[25] Cardon, M. S., Foo, M. D., Shepherd, D., & Wiklund, J. (2012). Exploring the heart: Entrepreneurial emotion is a hot topic. *Entrepreneurship Theory and Practice* , 36 (1), 1-10.

[26] Carpenter, M. A. (2002). The implications of strategy and social context for the relationship between top management team heterogeneity and firm performance. *Strategic Management Journal* , 23 (3), 275-284.

[27] Carton, R. B., Hofer, C. W. & Meeks, M. D. (1998). The entrepreneur and entrepreneurship: Operational definitions of their role in society. In *Annual International Council for Small Business Conference, Singapore* .

[28] Casson, M. (1982). *The entrepreneur: An economic theory* . Rowman & Littlefield.

[29] Chandler, G. N., DeTienne, D. R. McKelvie, A. & Mumford, T. V. (2011). Causation and effectuation processes: A validation study. *Journal of Business Venturing* , 26 (3), 375-390.

[30] Chandler, G. N. & Hanks, S. H. (1998). An examination of the substitutability of founders human and financial capital in emerging business ventures. *Journal of Business Venturing* , 13 (5), 353-369.

[31] Chandler, G. N. & Hanks, S. H. (1998). An investigation of new venture teams in emerging businesses. *Frontiers of*

entrepreneurship research , 10, 318-330.

[32] Chandler, G. N. & Hanks, S. H. (1993). Measuring the performance of emerging businesses: A validation study. *Journal of Business Venturing* , 8 (5), 391-408.

[33] Chatman, J. A., Polzer, J. T., Barsade, S. G. & Neale, M. A. (1998). Being different yet feeling similar: The influence of demographic composition and organizational culture on work processes and outcomes. *Administrative Science Quarterly* , 749-780.

[34] Chrisman, J. J., Bauerschmidt, A. & Hofer, C. W. (1998). The determinants of new venture performance: An extended model. *Entrepreneurship Theory and Practice* , 23, 5-30.

[35] Ciavarella, M. A., Buchholtz, A. K., Riordan, C. M., Gatewood, R. D. & Stokes, G. S. (2004). The Big Five and venture survival: Is there a linkage? *Journal of Business Venturing* , 19 (4), 465-483.

[36] Clement, D. E., & Schiereck, J. J. (1971). Scanning strategies and differential sensitivity in a visual signal detection task: Intersubject consistency. *Psychonomic Science* .

[37] Connolly, T., Conlon, E. J. & Deutsch, S. J. (1980). Organizational effectiveness: A multiple-constituency approach. *Academy of Management Review* , 5 (2), 211-218.

[38] Cooper, A. C. (1993). Challenges in predicting new firm performance. *Journal of Business Venturing* , 8 (3), 241-253.

[39] Cooper, A. C., Folta, T., Gimeno-Gascon, J., & Woo, C. Y. (1992). Entrepreneurs' Exit decisions: The role of threshold

expectations. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 1992, No. 1, pp. 75-79).

[40] Coutarelli, S. A. (1977). *Venture capital in Europe* . New York: Praeger.

[41] Covin, J. G. & Slevin, D. P. (1990). New venture strategic posture, structure, and performance : An industry life cycle analysis. *Journal of Business Venturing* , 5 (2), 123-135.

[42] Covin, J. G. & Slevin, D. P. (1991). A Conceptual Model of Entrepreneurship as Firm Behavior. *Entrepreneurship Theory and Practice* , 16 (1), 7-25.

[43] Covin, J. G. & Wales, W. J. (2012). The measurement of entrepreneurial orientation. *Entrepreneurship Theory and Practice* , 36 (4), 677-702.

[44] Dahlqvist, J., Davidsson, P. & Wiklund, J. (2000). Initial conditions as predictors of new venture performance: A replication and extension of the Cooper et al. study. *Enterprise and Innovation Management Studies* , 1 (1), 1-17.

[45] Dahlqvist, J. & Wiklund, J. (2012). Measuring the market newness of new ventures. *Journal of Business Venturing* , 27 (2), 185-196.

[46] Daniel, K. & Tanja, C. P. Z. W. & Utz, S. (2007). Effects of top management team characteristics on strategic decision making: Shifting attention to team member personalities and mediating processes. *Management Decision* , 45 (6).

[47] Davidsson, P. & Wiklund, J. (2007). Levels of Analysis in

Entrepreneurship Research: Current Research Practice and Suggestions for the Future. In *Entrepreneurship* (pp. 245-265). Springer Berlin Heidelberg.

[48] Dimov, D. (2011). Grappling with the unbearable elusiveness of entrepreneurial opportunities. *Entrepreneurship Theory and Practice* , 35 (1), 57-81.

[49] Dominguez, J. R. (1974). *Venture capital* (p. 15). Lexington, MA: Lexington Books.

[50] Drucker, P. F. (1985). Innovation and entrepreneurship: Practice and principles. New York: Harper & Row.

[51] Duchesneau, D. A. & Gartner, W. B. (1990). A profile of new venture success and failure in an emerging industry. *Journal of Business Venturing* , 5 (5), 297-312.

[52] Eisenhardt, K. M. & Schoonhoven, C. B. (1990). Organizational growth: Linking founding team, strategy, environment, and growth among US semiconductor ventures, 1978-1988. *Administrative Science Quarterly* , 504-529.

[53] Ensley, M. D. & Banks, M. C. (1992). Raising questions about entrepreneurial teams. In *The Proceedings of the 1992 Southern Management Association Meeting* (pp. 438-440).

[54] Ensley, M. D., Carland, J. W. & Carland, J. A. (1998). The effect of entrepreneurial team skill heterogeneity and functional diversity on new venture performance. *Journal of Business and Entrepreneurship* , 10 (1), 1-14.

[55] Etzioni, A. (1964). *Modern organisations* (pp. 58-67).

Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

[56] Finkelstein, S. & Hambrick, D. C. (1990). Top-management-team tenure and organizational outcomes: The moderating role of managerial discretion. *Administrative Science Quarterly* , 484-503.

[57] Flynn, F. J., Chatman, J. A. & Spataro, S. E. (2001). Getting to know you: The influence of personality on impressions and performance of demographically different people in organizations. *Administrative Science Quarterly* , 46 (3), 414-442.

[58] Foo, M. D. (2011). Emotions and entrepreneurial opportunity evaluation. *Entrepreneurship Theory and Practice* , 35 (2), 375-393.

[59] Franke, N., Gruber, M., Harhoff, D. & Henkel, J. (2008). Venture Capitalists' Evaluations of Start-Up Teams: Trade-Offs, Knock-Out Criteria, and the Impact of VC Experience. *Entrepreneurship Theory and Practice* , 32 (3), 459-483.

[60] Fried, V. H., Bruton, G. D. & Hisrich, R. D. (1998). Strategy and the board of directors in venture capital-backed firms. *Journal of Business Venturing* , 13 (6), 493-503.

[61] Fried, V. H. & Hisrich, R. D. (1994). Toward a model of venture capital investment decision making. *Financial management* , 28-37.

[62] Gartner, W. B. (1985). A conceptual framework for describing the phenomenon of new venture creation. *Academy of management review* , 10 (4), 696-706.

[63] Glick, W. H., Miller, C. C. & Huber, G. P. (1993). The impact of upper-echelon diversity on organizational performance. *Organizational change and redesign: Ideas and insights for improving performance* , 176, 214.

[64] Gompers, P. A. (1996). Grandstanding in the venture capital industry. *Journal of Financial economics* , 42 (1), 133-156.

[65] Gompers, P. A. & Lerner, J. (1999). *What drives venture capital fundraising?* (No. w6906). National Bureau of Economic Research.

[66] Gopalakrishnan, S. (2000). Unraveling the links between dimensions of innovation and organizational performance. *The Journal of High Technology Management Research* , 11 (1), 137-153.

[67] Grande, J., Madsen, E. L. & Borch, O. J. (2011). The relationship between resources, entrepreneurial orientation and performance in farm-based ventures. *Entrepreneurship and Regional Development* , 23 (3-4), 89-111.

[68] Gray, D. (1978). Human Resource Management. London: Prentice Hall Inc.

[69] Grégoire, D. A. & Shepherd, D. A. (2012). Technology-market combinations and the identification of entrepreneurial opportunities: An investigation of the opportunity-individual nexus. *Academy of Management Journal* , 55 (4), 753-785.

[70] Hahn, V. C., Frese, M., Binnewies, C. & Schmitt, A. (2012). Happy and Proactive? The Role of Hedonic and Eudaimonic Well-Being in Business Owners' Personal Initiative. *Entrepreneurship*

Theory and Practice , 36 (1), 97-114.

[71] Hambrick, D. C. & Mason, P. A. (1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review* , 9 (2), 193-206.

[72] Hayton, J. C. & Cholakova, M. (2012). The role of affect in the creation and intentional pursuit of entrepreneurial ideas. *Entrepreneurship Theory and Practice* , 36 (1), 41-68.

[73] Herron, L., Sapienza, H. J. & Smith-Cook, D. (1991). Entrepreneurship theory from an interdisciplinary perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice* , 16 (2), 7-12.

[74] Hitt (1996)

[75] Hitt, M. A., Ireland, R. D., Camp, S. M. & Sexton, D. L. (2001). Strategic entrepreneurship: entrepreneurial strategies for wealth creation. *Strategic Management Journal* , 22 (6-7), 479-491.

[76] Hmieleski, K. M. & Ensley, M. D. (2007). A contextual examination of new venture performance: entrepreneur leadership behavior, top management team heterogeneity, and environmental dynamism. *Journal of Organizational Behavior* , 28 (7), 865-889.

[77] Hunt, S. D. & Morgan, R. M. (1996). The resource-advantage theory of competition: dynamics, path dependencies and evolutionary dimensions. *The Journal of Marketing* , 107-114.

[78] Ireland, R. D., Reutzel, C. R. & Webb, J. W. (2005). Entrepreneurship research in AMJ: what has been published, and what might the future hold? *Academy of Management Journal* , 48 (4), 556-564.

[79] Jackson, S. E., Joshi, A. & Erhardt, N. L. (2003). Recent research on team and organizational diversity: SWOT analysis and implications. *Journal of management* , 29 (6), 801-830.

[80] Jehn, K. A., Northcraft, G. B. & Neale, M. A. (1999). Why differences make a difference: A field study of diversity, conflict and performance in workgroups. *Administrative science quarterly* , 44 (4), 741-763.

[81] Jensen, M. C. & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of financial economics* , 3 (4), 305-360.

[82] Kamm, J. B., Shuman, J. C., Seeger, J. A. & Nurick, A. J. (1990). Entrepreneurial teams in new venture creation: A research agenda. *Entrepreneurship Theory and Practice* , 14 (4), 7-17.

[83] Kazanjian, R. K. & Drazin, R. (1990). A stage-contingent model of design and growth for technology based new ventures. *Journal of Business Venturing* , 5 (3), 137-150.

[84] Kelley, A. J., Campanella, F. B. & McKiernan, J. (1971). *Venture Capital: A Guidebook for New Enterprises* . Management Institute, School of Management, Boston College.

[85] Kelley, D. J., Singer, S. & Herrington, M. D. (2012). The Global Entrepreneurship Monitor. 2011 Global Report, GEM 2011.

[86] Keuschnigg, C. & Bo Nielsen, S. (2004). Progressive taxation, moral hazard, and entrepreneurship. *Journal of Public Economic Theory* , 6 (3), 471-490.

[87] Kirzner, I. M. (1973). Competition and Entrepreneurship

University of Chicago Press. *Chicago, IL* .

[88] Knight, D., Pearce, C. L., Smith, K. G., Olian, J. D., Sims, H. P., Smith, K. A. & Flood, P. (1999). Top management team diversity, group process, and strategic consensus. *Strategic Management Journal* , 20 (5), 445-465.

[89] Knight, F. H. (1921). Risk, uncertainty and profit. New York: Hart, Schaffner and Marx.

[90] Kracke, B. A. E. R. B. E. L. & Schmitt-Rodermund, E. (2001). Adolescents' career exploration in the context of educational and occupational transitions. *Navigating through adolescence: European perspectives* , 141-165.

[91] Laitinen, E. K. (2002). A dynamic performance measurement system: evidence from small Finnish technology companies. *Scandinavian journal of management* , 18 (1), 65-99.

[92] Low, M. B. & MacMillan, I. C. (1988). Entrepreneurship: Past research and future challenges. *Journal of management* , 14 (2), 139-161.

[93] Lumpkin, G. T. & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of management Review* , 21 (1), 135-172.

[94] MacMillan, I. C., Kulow, D. M. & Khoylian, R. (1989). Venture capitalists' involvement in their investments: Extent and performance. *Journal of Business Venturing* , 4 (1), 27-47.

[95] MacMillan, I. C., Zemann, L. & Subbanarasimha, P. N. (1987). Criteria distinguishing successful from unsuccessful

ventures in the venture screening process. *Journal of Business Venturing* , 2 (2), 123-137.

[96] Marshall, A. (1961). *Principles of Economics: 9th, Variorum* . Macmillan for the Royal Economic Society.

[97] Miller, D. (1983). The correlates of entrepreneurship in three types of firms. *Management science* , 29 (7), 770-791.

[98] Miller, A. & Camp, B. (1986). Exploring determinants of success in corporate ventures. *Journal of Business Venturing* , 1 (1), 87-105.

[99] Miller, C. C., Burke, L. M. & Glick, W. H. (1998). Cognitive diversity among upper-echelon executives: Implications for strategic decision processes. *Strategic Management Journal* , 19 (1), 39-58.

[100] Milliken, F. J. & Martins, L. L. (1996). Searching for common threads: Understanding the multiple effects of diversity in organizational groups. *Academy of management review* , 21 (2), 402-433.

[101] Miner, J. B. & Raju, N. S. (2004). Risk propensity differences between managers and entrepreneurs and between low- and high-growth entrepreneurs: a reply in a more conservative vein.

[102] McDougall, P. P. (1989). International versus domestic entrepreneurship: new venture strategic behavior and industry structure. *Journal of Business Venturing* , 4 (6), 387-400.

[103] McDougall, P. P. & Oviatt, B. M. (2000). International entrepreneurship: the intersection of two research paths. *Academy*

of management Journal , 43 (5), 902-906.

[104] Megginson, W. L. (1997). Small business management: An entrepreneur's guide to success. *Irwin* , 1997.

[105] Moroz, P. W. & Hindle, K. (2012). Entrepreneurship as a process: Toward harmonizing multiple perspectives. *Entrepreneurship Theory and Practice* , 36 (4), 781-818.

[106] Morris, M. H., Kuratko, D. F., Schindehutte, M. & Spivack, A. J. (2012). Framing the entrepreneurial experience. *Entrepreneurship Theory and Practice* , 36 (1), 11-40.

[107] Murray, A. I. (1989). Top management group heterogeneity and firm performance. *Strategic Management Journal* , 10 (S1), 125-141.

[108] Murphy, G. B., Trailer, J. W. & Hill, R. C. (1996). Measuring performance in entrepreneurship research. *Journal of business research* , 36 (1), 15-23.

[109] Murphy, K. R. (1990). Job performance and productivity. *Psychology in Organizations: Integrating science and practice* , 157-176.

[110] O'Reilly, C., Snyder, R. & Boothe, J. (1993). Effects of executive team demography on organizational change. *Organizational change and redesign* , 147-175.

[111] Poindexter, J. (1976). The efficiency of financial markets: The venture capital case. Unpublished doctoral dissertation, New York University.

[112] Poon, J. M., Ainuddin, R. A. & Junit, S. O. H. (2006). Effects of self-concept traits and entrepreneurial orientation on firm performance. *International Small Business Journal* , 24 (1), 61-82.

[113] Rah, J., Jung, K. & Lee, J. (1994). Validation of the venture evaluation model inKorea. *Journal of Business Venturing* , 9 (6), 509-524.

[114] Rauch, A. & Frese, M. (2007). Let's put the person back into entrepreneurship research: A meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and success. *European Journal of Work and Organizational Psychology* , 16 (4), 353-385.

[115] Raymon et al. (2000)

[116] Reynolds, P. D., Camp, S. M., Bygrave, W. D., Autio, E. & Hay, M. (2002). Global Entrepreneurship Monitor GEM 2001 Summary Report. *London Business School and Babson College* .

[117] Reynolds, P. D. & White, S. B. (1997). *The entrepreneurial process: Economic growth, men, women, and minorities* . Westport, CT: Quorum Books.

[118] Rind, K. W. (1981). The role of venture capital in corporate development. *Strategic Management Journal* , 2 (2), 169-180.

[119] Robinson, K. C. & McDougall, P. P. (1998). The impact of alternative operationalizations of industry structural elements on measures of performance for entrepreneurial manufacturing ventures. *Strategic Management Journal* , 19 (11), 1079-1100.

[120] Roure, J. B. & Maidique, M. A. (1986). Linking prefunding factors and high-technology venture success: An exploratory study. *Journal of Business Venturing* , 1 (3), 295-306.

[121] Rubel, S. M. (1972). Guild to Venture Capital Model of The Development Process. *Journal of Business Venturing* , 2.

[122] Say, J. B. (1836). *A treatise on political economy: or the production, distribution, and consumption of wealth* . Grigg & Elliot.

[123] Saxenian, A. (2000). Silicon Valley's new immigrant entrepreneurs. San Francisco: Public Policy Institute of California.

[124] Schjoedt, L. & Kraus, S. (2009). Entrepreneurial teams: Definition and performance factors. *Management Research News* , 32 (6), 513-524.

[125] Schöllhammer, H. & Kuriloff, A. H. (1979). *Entrepreneurship and small business management* . New York: Wiley.

[126] Schumpeter, J. A. (1934). *The Theory of Economic Development. An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle. New Brunswick* . NJ, London: Transaction Publishers.

[127] Shackle, G. L. S. (1970). *Expectation, enterprise and profit: The theory of the firm* (Vol. 11). Psychology Press.

[128] Shane, S. (2012). Reflections on the 2010 AMR Decade Award: Delivering on the Promise of Entrepreneurship as a Field of Research. *Academy of Management Review* , 37 (1), 10-20.

[129] Shane, S. & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of management*

review , 25 (1), 217-226.

[130] Shapero, A. (1975). Entrepreneurship and economic development. *Proceedings of Project ISEED, Milwaukee* .

[131] Shrader, R. C. (1996). *Influences on and performance implications of internationalization by publicly owned US new ventures: A risk taking perspective* (Doctoral dissertation, Georgia State University).

[132] Simons, T., Pelled, L. H. & Smith, K. A. (1999). Making use of difference: Diversity, debate, and decision comprehensiveness in top management teams. *Academy of management journal* , 42 (6), 662-673.

[133] Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative science quarterly* , 46-56.

[134] Stevenson, H. H. & Jarillo, J. C. (1990). A paradigm of entrepreneurship: entrepreneurial management. *Strategic management journal* , 11 (5), 17-27.

[135] Stevenson, H. H., Roberts, M. J., Grousbeck, H. I. & Bhide, A. V. (1985). *New business ventures and the entrepreneur* . Sydney: Irwin.

[136] Stevenson, H. H. & Sahlman, W. A. (1989). The entrepreneurial process. *Small business and entrepreneurship* , 94-157.

[137] Stewart Jr, W. H. & Roth, P. L. (2004). Data quality affects meta-analytic conclusions: a response to Miner and Raju (2004) concerning entrepreneurial risk propensity.

[138] Stuart, R. W. & Abetti, P. A. (1990). Impact of entrepreneurial and management experience on early performance. *Journal of Business Venturing* , 5 (3), 151-162.

[139] Suzuki, K. I., Kim, S. H. & Bae, Z. T. (2002). Entrepreneurship inJapan and Silicon Valley: a comparative study. *Technovation* , 22 (10), 595-606.

[140] Tihanyi, L., Ellstrand, A. E., Daily, C. M. & Dalton, D. R. (2000). Composition of the top management team and firm international diversification. *Journal of Management* , 26 (6), 1157-1177.

[141] Timmons, J. A. & Spinelli, S. (1994). *New venture creation: Entrepreneurship for the* 21*st century* (Vol. 4). Boston: Irwin.

[142] Tyebjee, T. T. & Bruno, A. V. (1984). A model of venture capitalist investment activity. *Management science* , 30 (9), 1051-1066.

[143] Unger, J. M., Rauch, A., Frese, M. & Rosenbusch, N. (2011). Human capital and entrepreneurial success: A meta-analytical review. *Journal of Business Venturing* , 26 (3), 341-358.

[144] Van Voorhis, K. R. (1980). *Entrepreneurship and small business management* . Boston: Allyn and Bacon.

[145] Venkataraman, S. (1997). The distinctive domain of entrepreneurship research. *Advances in entrepreneurship* , 1997, 15 (7) : 197-223.

[146] Venkataraman, S., Sarasvathy, S. D., Dew, N. & Forster, W. R. (2012). Reflections on the 2010 AMR decade award: Whither

the promise? Moving forward with entrepreneurship as a science of the artificial. *Academy of Management Review* , 37 (1), 21-33.

[147] Wiklund, J. (1998). *Small firm growth and performance: Entrepreneurship and beyond* . Internationella Handelshögskolan.

[148] Williams, K. Y. & O'Reilly, C. A. (1998). Demography and diversity in organizations: A review of 40 years of research. *Research in Organizational Behavior* , 20, 77-140.

[149] Wise, R. (1990). Aggressive Japanese Venture Capital WorriesSilicon Valley. *Electronic Busi* .

[150] Wong, V. & Saunders, J. (1993). Business orientations and corporate success. *Journal of Strategic Marketing* , 1 (1), 20-40.

[151] Woodward, W. J. (1988). *A social network theory of entrepreneurship: an empirical study* (Doctoral dissertation, University of North Carolina at Chapel Hill).

[152] Yuchtman, E. & Seashore, S. E. (1967). A system resource approach to organizational effectiveness. *American sociological review* , 891-903.

[153] Zacharakis, A. L. & Meyer, G. D. (1998). A lack of insight: do venture capitalists really understand their own decision process? *Journal of Business Venturing* , 13 (1), 57-76.

[154] Zahra, S. A. (1996). Goverance, ownership, and corporate entrepreneurship: The moderating impact of industry technological opportunities. *Academy of Management Journal* , 39 (6), 1713-1735.

[155] Zahra, S. & Dess, G. G. (2001). Entrepreneurship as a field of research: Encouraging dialogue and debate. *Academy of Management Review* , 26 (1), 8-10.

[156] Zahra, S. A., Ireland, R. D. & Hitt, M. A. (2000). International expansion by new venture firms: International diversity, mode of market entry, technological learning, and performance. *Academy of Management Journal* , 43 (5), 925-950.

[157] Zahra, S. A., Neubaum, D. O. & El-Hagrassey, G. M. (2002). Competitive analysis and new venture performance: Understanding the impact of strategic uncertainty and venture origin. *Entrepreneurship Theory and Practice* , 27 (1), 1-28.

[158] Zahra, S. A., Neubaum, D. O. & Huse, M. (2000). Entrepreneurship in medium-size companies: exploring the effects of ownership and governance systems. *Journal of Management* , 26 (5), 947-976.

[159] Zenger, T. R. & Lawrence, B. S. (1989). Organizational demography: The differential effects of age and tenure distributions on technical communication. *Academy of Management Journal* , 32 (2), 353-376.

[160] Zimmerman, M. A. (2008). The influence of top management team heterogeneity on the capital raised through an initial public offering. *Entrepreneurship Theory and Practice* , 32 (3), 391-414.

[161] 宝贡敏，余红剑（2005）：《关系网络与创业互动机制研究》，摘自《研究与发展管理》，17（3），46—51。

[162] 边均兴，韩文秀，刘萍萍（2004）：《创业投资的人力资本管理激励》，摘自《中国农业大学学报》（社会科学版）（总57期），（4）。

[163] 蔡莉，尹苗苗（2009）：《新创企业学习能力，资源整合方式对企业绩效的影响研究》，摘自《管理世界》，10，1r10—16。

[164] 蔡晓珊，张耀辉（2011）：《创业理论研究：一个文献综述》，摘自《产经评论》，5，008。

[165] 曹之然（2010）：《创业绩效影响因素研究》（Doctoral dissertation，石河子大学）。

[166] 曹之然（2008）：《创业理论研究：共识，冲突，重构与观察》，摘自《现代经济探讨》，9，39—43。

[167] 陈东娇，周兴（2010）：《创业管理研究综述》，摘自《企业改革与管理》，12，010。

[168] 陈东娇，周兴（2007）：《创业管理研究的起源及走向》，摘自《企业改革与管理》，（11），32—32。

[169] 陈万思（2001）：《中国企业家人力资本投资体系研究》，摘自《第二届中国人力资源教学与实践论文集》，83。

[170] 陈文婷，李新春（2010）：《中国企业创业学习：维度与检验》，摘自《经济管理》，（8），63—72。

[171] 陈昕（2010）：《创业者人力资本与社会资本对创业绩效影响研究》（Master's thesis，山东大学）。

[172] 陈震红，董俊武，刘国新（2004）：《创业理论的研究

框架与成果综述》，摘自《经济前沿》，9，30—33。

[173] 成思危（1999）：《积极稳妥地推进我国的风险投资事业》，摘自《管理世界》，1（999），1。

[174] 董俊武，黄江圳，陈震红（2006）：《动态能力建立与演化的外部机制研究》，摘自《集团经济研究》，8。

[175] 崔瑜（2010）：《基于知识的企业家异质性人力资本形成机制研究》（Doctoral dissertation，复旦大学）。

[176] 寸晓宏（2000）：《风险投资项目的风险分析》，摘自《数量经济技术经济研究》，1，37—40。

[177] 邓学军（2009）：《企业家社会网络对企业绩效的影响研究》（Doctoral dissertation，暨南大学）。

[178] 房路生（2010）：《企业家社会资本与创业绩效关系研究》（Doctoral dissertation，西北大学）。

[179] 付亚和，许玉林（2004）：《绩效管理》，复旦大学出版社。

[180] 耿新（2008）：《企业家社会资本对新创企业绩效影响研究》（Doctoral dissertation，山东大学博士学位论文）。

[181] 洪利，李祖山（2012）：《天使投资中创业者道德风险防范——基于合同文本视角》，摘自《福建金融管理干部学院学报》，（3），26—30。

[182] 侯建仁，郭文新，曾勇（2012）：《国家风险投资支持高科技创业企业的案例研究》。

[183] 胡萍（2008）：《国内外创业理论研究综述》，摘自

《浙江树人大学学报》（人文社会科学版），6，011。

［184］胡望斌，张玉利，牛芳（2009）：《我国新企业创业导向，动态能力与企业成长关系实证研究［J］》，摘自《中国软科学》，4，107—118。

［185］胡文郁（2012）：《新创企业国际化理论研究》，摘自《当代经济》，（12），148—152。

［186］惠朝旭（2004）：《企业家社会资本：基于经济社会学基础上的解释范式》，摘自《理论与改革》，（3），117—120。

［187］贾宁，李丹（2011）：《创业投资管理对企业绩效表现的影响》，摘自《南开管理评论》，14（1），96—106。

［188］蒋春燕，赵曙明（2006）：《社会资本和公司企业家精神与绩效的关系，组织学习的中介作用》［J］，摘自《管理世界》，10（90），r99。

［189］蒋跃进，梁樑（2004）：《团队绩效管理研究述评》，摘自《经济管理》，13，011。

［190］金泉（2010）：《创业团队构成特征与创业绩效关系研究：一个文献综述》，摘自《国际商务研究》，（004），71—80。

［191］来新安（2009）：《创业者特征，创业环境与创业绩效：一个概念性框架的构建》，摘自《统计与决策》，（22），162—164。

［192］雷家骕（2005）：《高技术创业管理：创业与企业成长》，清华大学出版社。

［193］李海垒，宫燕明，张文新（2012）：《创业人格研究述

评》，摘自《心理科学进展》，20（3），403—411。

[194] 李洁（2012）：《创业投资参与对创业板上市公司成长能力影响的实证研究》（Master's thesis，南京大学）。

[195] 李力涛（2010）：《创业理论研究的整合框架》，摘自《工业技术经济》，29（2）。

[196] 李良成（2006）：《影响新建科技企业绩效的因素研究》（Doctoral dissertation，暨南大学）。

[197] 李维权（2011）：《创业投资对创业板上市公司成长性和经营业绩影响的研究》（Master's thesis，西南交通大学）。

[198] 李延喜（2002）：《风险投资的后续管理对创业企业价值增值的影响》，摘自《科学学与科学技术管理》，23（4），43—46。

[199] 李云飞，周宗放（2011）：《基于过度自信和监督机制的风险投资契约模型》，摘自《预测》，30（4），48—54。

[200] 李志能（2002）：《新创企业：大企业的“小版本”？》，摘自《南开管理评论》，3，007。

[201] 林强（2003）：《基于新创企业绩效决定要素的高科技企业孵化机制研究》（Doctoral dissertation，清华大学经济管理学院博士论文）。

[202] 林强，姜彦福，张健（2001）：《创业理论及其架构分析》，摘自《经济研究》，9（9），85—94。

[203] 林嵩，姜彦福（2005）：《创业研究进展综述与分析》，摘自《管理现代化》，（6），22-24。

[204] 林嵩（2009）：《创业者的个体特质与创业绩效——基于战略的传导机制》，摘自《未来与发展》，（012），52—55。

[205] 刘健钧（2002）：《特别立法：创业投资公司的现实选择——关于制定创业投资公司特别法有关问题的思考》，摘自《中国创业投资与高科技》，（1）。

[206] 刘文，王建中（2012）：《创业绩效理论研究综述》，摘自《中国市场》，5，006。

[207] 刘预（2008）：《创业导向对新企业资源获取的影响》[D]（Doctoral dissertation，吉林大学）。

[208] 龙勇，刘誉豪（2013）：《风险投资的非资本增值服务与高新技术企业技术能力关系的实证研究》，摘自《科技进步与对策》，30（3），63—67。

[209] 卢智健（2012）：《创业投资机构活动对科技风险企业绩效的作用机制研究》（Doctoral dissertation，浙江大学）。

[210] 马鸿佳（2008）：《创业环境，资源整合能力与过程对新创企业绩效的影响研究》[D]（Doctoral dissertation，长春：吉林大学管理学院）。

[211] 缪小明，李淼（2006）：《科技型企业家人力资本与企业成长性研究》，摘自《科学学与科学技术管理》，2，126—131。

[212] 孟剑敏（2010）：《人力资源异质性与企业绩效关系研究》，摘自《产业与科技论坛》，（004），120—123。

[213] 磨玉峰，徐国芳（2009）：《团队异质性对团队绩效影响的研究综述》，摘自《沿海企业与科技》，12，035。

[214] 牛静（2010）：《基于跨职能团队的快速响应实现机制》，摘自《现代商业》，（033），70—70。

[215] 裴利芳，徐宏伟（2010）：《创业研究概念框架述评》［J］，摘自《北京科技大学学报》（社会科学版），（4），102—109。

[216] 任海波（2012）：《关系质量与新创企业绩效》（Master's thesis，吉林大学）。

[217] 沈超红，罗亮（2006）：《创业成功关键因素与创业绩效指标研究》，摘自《中南大学学报》（社会科学版），12（2），231—235。

[218] 沈超红（2006）：《创业绩效结构与绩效形成机制研究》（Doctoral dissertation，浙江大学博士论文）。

[219] 石磊（2008）：《论创业团队构成多元化的选择模式与标准》，摘自《外国经济与管理》，30（4），52—59。

[220] 双华军（2011）：《产业集群创业环境、创业导向与创业绩效影响关系研究》（Doctoral dissertation，华中科技大学博士学位论文）。

[221] 宋克勤（2002）：《创业成功学》，经济管理出版社。

[222] 宋克勤（2004）：《关于创业团队问题的思考》，摘自《经济与管理研究》，2，56。

[223] 孙淑生，程承坪（2001）：《企业家人力资本的开发，管理与企业绩效关系的模型研究》，摘自《中国地质大学学报》（社会科学版），2，18—21。

[224] 孙玉青，赵艳萍（2011）：《集群内创业网络对创业资源的影响研究》，摘自《科技进步与对策》，28（8），52—54。

[225] 王冰（2012）：《创业团队异质性，团队氛围与创业绩效关系研究》（Doctoral dissertation，吉林大学）。

[226] 王瀚轮，蔡莉（2011）：《风险投资与人力资源获取对新创企业绩效的影响》，摘自《经济纵横》，8，029。

[227] 王会龙（2006）：《创业过程研究综述》，摘自《商业时代》，22，046。

[228] 王强（2012）：《新创企业界定标准研究》（Master's thesis，吉林大学）。

[229] 王晓晶（2001）：《评估创业投资项目》，摘自《中国投资》，10，020。

[230] 徐柏汉，钱水土（2011）：《完善杭州市创业投资引导基金的对策建议》，摘自《杭州科技》，2，012。

[231] 许士军（1997）：《研究发展将成为企业竞争利器》，摘自《中国科技产业》，11，020。

[232] 杨建东，李强，曾勇（2010）：《创业者个人特质，社会资本与风险投资》，摘自《科研管理》，31（6）。

[233] 姚梅芳，郑雪冬，金玉石（2004）：《基于 Kaplan-Norton BSC 法的高科技网络及软件创业企业绩效评价体系研究》，摘自《工业技术经济》，23（6），103—105。

[234] 郁义鸿，李志能，希斯瑞克（2000）：《创业学》，复旦大学出版社。

[235] 曾坤生，胡文静（2009）：《创业资源与我国中小企业家资源整合能力》，摘自《天津市经理学院学报》，（1），15—16。

[236] 张根明，李琳（2010）：《孵化器，风险投资与创业绩效关系的实证研究 [J] 》，摘自《科技进步与对策》，27（17）。

[237] 张健，姜彦福，林强（2003）：《创业理论研究与发展动态》，摘自《经济学动态》5，71—74。

[238] 张捷（2010）：《创业导向对绩效的影响：基于“双元结构”创业环境的研究》（Doctoral dissertation，吉林大学）。

[239] 张青，曹尉（2010）：《社会资本对个人网络创业绩效影响的实证研究》，摘自《研究与发展管理》，22（001），34—42。

[240] 张君立，蔡莉，朱秀梅（2008）：《社会网络，资源获取与新创企业绩效关系研究》，摘自《工业技术经济》，27（5），87—90。

[241] 张文宏（2003）：《社会资本：理论争辩与经验研究》，摘自《社会学研究》，4，23—35。

[242] 张玉利，李乾文（2009）：《公司创业导向，双元能力与组织绩效》，摘自《管理科学学报》，12（1），137—152。

[243] 张玉利，李乾文，陈寒松（2004）：《创业管理理论的最新评述及研究趋势》，摘自《预测》，4（23），20—25。

[244] 张玉利，李新春（2006）：《创业管理》，清华大学出版社。

[245] 张玉利，薛红志，杨俊（2003）：《企业家创业行为的理性分析》，摘自《经济与管理研究》，5，9—13。

[246] 赵都敏（2007）：《创业理论体系研究：整合与解释》，摘自《生产力研究》，6，006。

[247] 赵文红，李垣（2002）：《企业家成长理论综述》，摘自《经济学动态》，11，70—75。

[248] 郑晓博，吴晓晖（2012）：《创业投资治理行为与新创企业绩效——一个中介模型及讨论》，摘自《研究与发展管理》，24（2）。

[249] 周进（2000）：《试论创业者如何赢得风险投资》，摘自《技术经济与管理研究》，（5），84。

[250] 周俊（2008）：《人口特征异质性对高管离职率的作用研究》，*China Management Studies*，3，4。

[251] 朱吉庆（2008）：《国际新创企业成长机理研究》，摘自《科技管理研究》。

[252] 朱仁宏（2004）：《创业研究前沿理论探讨——定义，概念框架与研究边界》，摘自《管理科学》，17（4），71—77。

[253] 左研（2011）：《风险投资与中国创业企业绩效关系研究》，摘自《中国财经信息资料》，（30），43—47。

[254] 申长江，唐炎钊，何勤（2000）：《国内外风险投资项目评估概况》，摘自《管理现代化》，6，41—45。

附：新创企业研究调查问卷

尊敬的创业伙伴：

您好！

我是一名创业者，也是一个投资人，同时正在攻读香港理工大学的管理学博士。如果您有印象，我曾获得2007年CCTV“赢在中国”创业大赛的全国总冠军。

因为对创业和创业者研究的浓厚兴趣，我的博士论文也确定把研究新创企业作为研究方向，希望结合我的研究，为您提供更多的帮助。下面是相关的问卷，希望您能重视并如实填写，您的这些问卷最终会形成对创业企业提供帮助的宝贵资料。此调查的主旨是了解新创企业管理与运营的一般性信息，其目的是希望能够帮助初创企业合理组织创业资源，提升创业成功率，并能有效对接相应的投融资，为创业企业获得较高的创业成功率找到方法和途径。请您相信，您所提供的信息将会被严格保密，只用于本次的博士论文研究。

说明：本问卷题目无对错之分，请您根据所在企业的实际情况在您认为合适的选项上打“√”或画“〇”。

若您对本问卷调查的目的或内容有任何疑问，请联系：

李书文　电子邮件：lishuwen@lishuwen.com

我们将尽快解答与本调查有关的问题。再次感谢您的配合与支持，祝您工作顺利，万事如意！

1．请评价下列表述与您实际情况的符合程度，在代表您赞同程度的对应数字上打√。

（“1”＝非常不赞同、“2”＝不太赞同、“3”＝中等程度、“4”＝比较赞同、“5”＝非常赞同）

	非常不赞同	不太赞同	中等程度	比较赞同	非常赞同
(1)我作任何事情倾向于依靠自己、自力更生	1	2	3	4	5
(2)我是个非常独立的人	1	2	3	4	5
(3)我作事情有高度的自控能力	1	2	3	4	5
(4)一般而言,我是同行中第一个或第一批采用创新作法的	1	2	3	4	5
(5)和同行相比,我拥有较多的创新思想	1	2	3	4	5
(6)一般而言,我是同行中第一个获得创新信息的	1	2	3	4	5
(7)我愿意经营那些有风险的业务	1	2	3	4	5
(8)在决策过程中,我总是倾向于高风险的项目,以期获得高回报	1	2	3	4	5
(9)我相信在公司发展过程中,为了完成公司目标,应当采取大胆的、冒险的行动	1	2	3	4	5
(10)当决策制定中面对不确定情境时,我总是采取大胆与积极的姿态,从而为公司抓住带来巨大潜在收益的机会	1	2	3	4	5

续表

	非常不赞同	不太赞同	中等程度	比较赞同	非常赞同
(11)我总是在寻找改善生活的事物和机会	1	2	3	4	5
(12)无论在什么场合我或我所作的思想工作都是建设性改变的重要因素	1	2	3	4	5
(13)我认为自己的想法得以实现是最令人兴奋的事情	1	2	3	4	5
(14)我总是在寻找作事情更好的途径	1	2	3	4	5
(15)我有多学科的知识背景	1	2	3	4	5
(16)我有丰富的专业知识	1	2	3	4	5
(17)我有丰富的企业管理知识	1	2	3	4	5
(18)我与供应商企业具有良好的关系,能及时得到他们的理解和支持	1	2	3	4	5
(19)我与主要客户企业具有良好的关系,并能使企业因此获益	1	2	3	4	5
(20)我与行业主管部门、政府职能部门等有着良好的关系	1	2	3	4	5
(21)我与银行、证券、融资等公司有着良好的关系	1	2	3	4	5
(22)我有参与多次创业活动的经历	1	2	3	4	5
(23)在以往的创业活动中,拥有良好的创业成绩	1	2	3	4	5

2. 贵公司是否隶属于某一级别的高新开发区？

□国家级高新区　□省级高新区　□市级高新区　□不属于任何高新区

3. 您是贵公司的创始人吗？

□是（若回答“是”，则跳至第6题作答）□否

4. 如果您不是公司创始人，您是贵公司创业团队的成员吗？（“创业团队成员”是指：企业创立2年内加入团队，共同创建企业，并能够影响企业战略决策的人）

□是（若回答“是”，则跳至第6题作答）　□否

5. 您熟悉贵公司的创业团队成员吗？

□熟悉　□不熟悉（答题结束，请把问卷交还）

6. 贵公司的创业团队成员由几名成员组成？

□2人　□3人　□4人　□5人　□6人　□6人以上

7.　贵公司创业团队的成员基本情况是（若团队成员超过5人，请填写最重要的5个人的资料。请用下面提供的数字代码填写在相应的空格中，为匿名需要，您无须提供这些成员的姓名，填写前请留意表格下方的说明）：

成员	性别[a]	年龄[b]	最高学历[c]	职能背景[d]	行业经历[e]（年）	有无多次创业经历[f]
成员1						□有　□无
他/她与各方的关系（请勾选）： ■供应商：　□(1)很差　□(2)没什么联系　□(3)有些联系不紧密　□(4)较好　□(5)很好 ■主要客户：　□(1)很差　□(2)没什么联系　□(3)有些联系不紧密　□(4)较好　□(5)很好 ■政府与行业主管：　□(1)很差　□(2)没什么联系　□(3)有些联系不紧密　□(4)较好　□(5)很好 ■银行等金融机构：　□(1)很差　□(2)没什么联系　□(3)有些联系不紧密　□(4)较好　□(5)很好						

续表

<table>
<tr><th>成员</th><th>性别[a]</th><th>年龄[b]</th><th>最高学历[c]</th><th>职能背景[d]</th><th>行业经历[e]（年）</th><th>有无多次创业经历[f]</th></tr>
<tr><td>成员 2</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>□有 □无</td></tr>
<tr><td colspan="7">他/她与各方的关系（请用与上面相同的标准“1—5”来进行评价，1 表示很差，5 表示很好）：
■供应商：____ ■主要客户：____ ■政府与行业主管：____ ■银行等金融机构：____</td></tr>
<tr><td>成员 3</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>□有 □无</td></tr>
<tr><td colspan="7">他/她与各方的关系（请用与上面相同的标准“1—5”来进行评价，1 表示很差，5 表示很好）：
■供应商：____ ■主要客户：____ ■政府与行业主管：____ ■银行等金融机构：____</td></tr>
<tr><td>成员 4</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>□有 □无</td></tr>
<tr><td colspan="7">他/她与各方的关系（请用与上面相同的标准“1—5”来进行评价，1 表示很差，5 表示很好）：
■供应商：____ ■主要客户：____ ■政府与行业主管：____ ■银行等金融机构：____</td></tr>
<tr><td>成员 5</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>□有 □无</td></tr>
<tr><td colspan="7">他/她与各方的关系（请用与上面相同的标准“1—5”来进行评价，1 表示很差，5 表示很好）：
■供应商：____ ■主要客户：____ ■政府与行业主管：____ ■银行等金融机构：____</td></tr>
<tr><td colspan="7">[a] 请直接填写“男/女”或以数字代码表示：(1)男性；(2)女性
[b] 请直接填写岁数或以数字代码表示：(1)25 岁以下；(2)25—30 岁；(3)31—35 岁；(4)35—40 岁；(5)40—45 岁；(6)45—50 岁；(7)50 岁以上
[c] 最高学历：(1)高中及以下；(2)大专；(3)本科；(4)硕士；(5)博士
[d] 职能背景（请选择填写在您的职业生涯中从事时间最久的职业）：(1)财务；(2)人力资源；(3)市场/公共关系；(4)运营；(5)工程/研究开发；(6)战略规划；(7)法律；(8)信息技术；(9)总经理/总负责；(10)其他
[e] 请填写该成员在本行业的从业年限
[f] 请勾选</td></tr>
</table>

8. 请评价下列表述与贵公司创业团队情况的符合程度，在代表您赞同程度的对应数字上打√。

（“1”＝非常不赞同、“2”＝不太赞同、“3”＝中等程度、“4”＝比较赞同、“5”＝非常赞同）

	非常不赞同	不太赞同	中等程度	比较赞同	非常赞同
(1)创业团队的成员之间在工作观点上存在不同意见	1	2	3	4	5
(2)创业团队的成员之间就工作任务本身时常有争论	1	2	3	4	5
(3)就完成工作任务的方式方法上经常存在意见分歧	1	2	3	4	5
(4)就完成工作任务的具体程序上经常存在意见分歧	1	2	3	4	5
(5)团队成员志趣相投、情同手足	1	2	3	4	5
(6)创业团队的成员对待工作的价值观很相似	1	2	3	4	5
(7)创业团队成员的生活价值观很接近	1	2	3	4	5
(8)团队成员对于团队任务的目标认识一致性很强	1	2	3	4	5
(9)团队成员对于何为团队最为重要的事务具有共识	1	2	3	4	5
(10)团队成员之间常有彼此关系紧张	1	2	3	4	5
(11)团队成员之间常有私人恩怨	1	2	3	4	5
(12)团队成员之间暗地里互相较劲	1	2	3	4	5
(13)团队成员之间有明显的嫉妒和敌对状态	1	2	3	4	5
(14)团队成员之间经常相互交流	1	2	3	4	5
(15)经常能够及时地彼此交换信息	1	2	3	4	5

续表

	非常不赞同	不太赞同	中等程度	比较赞同	非常赞同
(16)彼此间传递的信息是值得信任的	1	2	3	4	5
(17)每位团队成员都有各自不同的脾气和特点	1	2	3	4	5
(18)每位成员都积极参与讨论对公司有重要影响的政策变化	1	2	3	4	5
(19)每位成员都积极参与公司的所有重要决策	1	2	3	4	5
(20)在公司进行战略规划时,每位成员都积极参与、出谋划策	1	2	3	4	5
(21)每位团队成员都有各自不同的兴趣爱好	1	2	3	4	5
(22)彼此之间协作频繁	1	2	3	4	5
(23)当自己的行为影响其他团队成员工作时会及时告知对方	1	2	3	4	5
(24)团队成员非常愿意互相帮助完成工作	1	2	3	4	5

9. 请评价下列表述与贵公司整体情况的符合程度，在代表您赞同程度的对应数字上打√。

（“1”＝非常不赞同、“2”＝不太赞同、“3”＝中等程度、“4”＝比较赞同、“5”＝非常赞同）

	非常不赞同	不太赞同	中等程度	比较赞同	非常赞同
(1)公司主体业务一直保持着很高的市场份额(市场占有率)	1	2	3	4	5
(2)公司的利润率保持在较高的水平(净收益率)	1	2	3	4	5
(3)公司净资产收益率在同行业中处于优势(投资收益率)	1	2	3	4	5
(4)与同行相比,本公司员工数量增长很快	1	2	3	4	5
(5)与同行相比,本公司销售额增长很快	1	2	3	4	5
(6)与同行相比,本公司净收益增长较快	1	2	3	4	5
(7)与同行相比,本公司新产品或服务发展速度较快	1	2	3	4	5
(8)与同行相比,本公司市场份额增长速度较快	1	2	3	4	5
(9)预计本公司的规模将继续扩大	1	2	3	4	5
(10)本公司花费很多精力与资源去培养与政府以及相关部门领导的私人关系	1	2	3	4	5
(11)本公司尽量与国有商业银行或其他政府金融机构的官员保持良好关系	1	2	3	4	5
(12)本公司很擅长与各级政府部门打交道	1	2	3	4	5
(13)本公司花很多精力培养与供应商、客户以及合作联盟的高层管理团队成员的私人关系	1	2	3	4	5

续表

	非常不赞同	不太赞同	中等程度	比较赞同	非常赞同
(14)本公司花很多资源维护与供应商、客户以及合作联盟的利益合作关系	1	2	3	4	5
(15)本公司很擅长与供应商、客户以及合作联盟的高层管理团队成员搞好关系	1	2	3	4	5

10. 创业投资获取情况（请在合适选项前的□中打√，或在横线上填写具体内容）

（1）贵公司是否已经获得创业投资？

□是　□否（若回答“否”，以下3—13题跳过）

（2）投资来源：

□私人投资　□机构投资

（3）何时获得创业投资？

□公司成立前　□成立1年内　□成立1—2年时

□成立3—5年时　□成立6—8年时　□成立8年以上时

（4）获得的创业投资金额是多少？

□20万RMB以下　□20万—49万RMB　□50万—99万RMB

□100万—499万RMB　□500万—999万RMB

□1,000万—4,999万RMB　□5,000万RMB及以上

（5）创业投资者占贵公司的股份比例是多少？

□5%以下　□6%—10%　□11%—20%　□21%—30%　□31%及以上

（6）创业投资者外派什么人员到了贵公司？

□董事　□监事　□高管（含CEO、CFO、COO等）　□没有外派

（7）创业投资者是否审批贵公司的各项预算及费用？

□是　□否

（8）创业投资者是否要求贵公司在某个时间内IPO？

□是　□否

（9）创业投资者和贵公司约定多少年后退出？

□3年后　□5年后　□更长时间　□不退出　□暂时没有约定退出时间

（10）创业投资者是否参与贵公司的日常管理及运营？

□是　□否

（11）创业投资者是否提供了其他的增值服务？

□是　□否（若回答“否”，以下第12题跳过）

（12）创业投资者提供的增值服务包括：

□开拓市场　□对接资源　□战略制定　□引进人才

□各种培训　□其他，请注明：________

（13）创业投资引进后，创业团队的变化：

□凝聚力更强了　□干劲更足了　□没多大变化　□没以前有干劲了

（14）您认为公司要想获得更大的发展，需要：

□更多的钱　□更多的研发　□加强市场方面的能力

□引进更多的人才　□国家政策的支持

□其他，请注明：________

11. 您的基本情况（请在合适选项前的□打√，或在横线上填写具体内容）

（1）性别：□男　□女

（2）年龄：□25岁以下　□25—30岁　□31—35岁　□35—40岁　□40—45岁　□45—50岁　□50岁以上

（3）学历：□高中及以下　□大专　□本科　□硕士　□博士

（4）职能背景：

□财务　□人力资源　□市场/公共关系　□运营　□工程/研究开发

□战略规划　□法律　□信息技术　□总经理/总负责　□其他

12. 您公司的基本情况（请在合适选项前的□打√，或在横线上填写具体内容）

（1）公司名称：________（若觉得敏感，可不填）

（2）目前公司的员工总数（包括创业团队成员）：

□10人及以下　□11—20人　□21—50人　□51—100人　□101—500人　□501—1000人　□1000人以上

（3）公司成立年数：

□1年以内　□1—2年　□2—3年　□3—6年　□7年以上

（4）公司所属行业：

□传统制造　□商贸　□科技　□金融　□房产　□服务　□互联网

□其他____

感谢您的支持！！您若对本研究的结论有兴趣，请留下您的电子邮件地址：________

致谢

值此博士论著搁笔之际，万千心情难以言表，在此谨向一路走来所有关心和帮助我的老师、朋友和家人致以最衷心的感谢！

首先，我要特别感谢我的指导老师刘军、宋华教授，感激两位教授在整个论文撰写的过程中给予我的不厌其烦、尽心尽力的指导和帮助！每次看到导师对论文的修订记录以及密密麻麻的批注，都会有万千感动充斥在心间！此外，导师严谨求实的治学精神、细致入微的工作态度、渊博的知识以及睿智泊然的人格魅力，也将是我一生学习的榜样！在论文完成之际，特向两位导师致以最诚挚的谢意和最崇高的敬意！

衷心感谢黄旭教授和JJ教授在论文成稿阶段所提的宝贵建议，感谢你们在万忙之中专门抽空仔细审核了论文，并提出了很多宝贵的意见和建议，使我茅塞顿开，受益匪浅。

感谢香港理工大学提供的浓厚的学术氛围，感谢DMGT PROG的Elaine Chan老师和Windy Wong老师在论文写作过程中一次次的发E-mail提醒或通知时间安排、注意事项等。

感谢我的家人和朋友，感谢父母对我的养育教诲和无私的关心，感谢妻子、女儿对我的理解和支持，感谢朋友们对我始终如一的力挺和帮助。

最后，我怀着一颗感恩的心向所有曾经关心与帮助过我的人再次

致以诚挚的敬意和衷心的感谢！

李书文

2014年5月